En la ciudad de Trelew, a los 31 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 L. 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: **“M., J. B. c/ A. S.A. s/ cobro de pesos e indem. de ley” (Expte. Nro. 498 - 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. Lucero dijo:

I.- Vienen estos actuados al conocimiento de este tribunal de alzada con motivo del recurso de apelación planteado por la parte demandada mediante ID 1622860 (fs.61) y la parte actora mediante ID 1613271 (fs.56) contra la sentencia definitiva N° 190/2024 de fs. 47/50 vta. y su aclaratoria N° 202/2024 (fs.51/53 vta.), que hizo lugar a la demanda promovida por el Sr. J. B. M., condenado a “A. S.A.” a que abone al actor, en el plazo de 10 días de consentida o ejecutoriada la sentencia, la suma de $ 820.249,48 con más los intereses calculados en la forma establecida en los considerandos respectivos y la capitalización dispuesta. Asimismo, desestimó la aplicación de la multa del art. 275 LCT. Todo ello con costas a cargo de la demandada.

El recurso de la actora fue fundado a través del ID 1625282 (03/09/2024), cuyo traslado conferido el 05/09/2024 (segundo párrafo) no fue contestado por la demandada.

Por su parte, la demandada fundó su recurso a través del ID 1631305 (09/09/2024), cuyo traslado conferido el 10/09/2024 fue contestado por el actor mediante el ID 1635558 (11/09/2024, 10:44 horas).

II.- Expresión de agravios de la parte demandada.

a) La demandada apelante comienza efectuando un relato de los antecedentes del caso y los argumentos expuestos de la sentencia. Seguidamente, sostiene que la sentencia dictada por la *a quo* infringe el Decreto 1078/84, reglamentario de la Ley 23.041, cuyo texto es claro respecto a la liquidación del sueldo anual complementario. En particular, señala que el artículo 1° del citado decreto establece que “la liquidación del Sueldo Anual Complementario, en virtud de lo determinado por el art. 1° 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”.

Seguidamente 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 el concepto de “tiempo trabajado” 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 relación de antigüedad, conceptos que fueron asimilados erróneamente en la sentencia.

En cuanto a los hechos del caso, argumenta que del informe pericial contable surge que en cada semestre del año 2020 y el primer semestre del año 2021, el actor no cubrió la cantidad de días necesarios para hacerse acreedor en concepto de aguinaldo al 50% de la mejor remuneración devengada en cada uno.

Entiende que conforme el decreto N° 1078/84 (art. 1) y la doctrina antes referida, considerando el informe pericial contable y los recibos de sueldos, se encuentra acreditado que no le asiste derecho al actor al 50% de la mejor remuneración devengada en cada semestre, sino a la proporcionalidad de acuerdo a la fracción del semestre que se define como trabajada.

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 su derecho de defensa.

b) 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 27073, dejó sin vigencia al citado decreto.

Por último, efectúa el petitorio de estilo.-

III.- 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, A. S.A., ya contaba con precedentes firmes en contra de su postura defensiva al momento de contestar la demanda.

En particular, la recurrente destaca que 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, rechazó la aplicación de la sanción prevista en el art. 275 LCT, argumentando que la defensa presentada por la accionada 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 defensivos planteados en la contestación de la 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. Esta evaluación 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.

IV.- En los límites fijados por el contenido de los agravios formulados, ingresaré a su tratamiento.-

a) Condena al pago de sumas de dinero por diferencias derivadas del pago del S.A.C.

Preliminarmente, cabe señalar que carecen de todo asidero las manifestaciones de la demandada recurrente referidas a que la sentenciante introdujo una cuestión que no formó parte de la controversia de las partes consistente en la modalidad de prestación laboral del actor. Es que, justamente, fue ella quien introdujo la cuestión en su escrito de contestación de demanda (ver p. III HECHOS, fs. 42 vta./43), lo cual es demostrativo *per se* de que tal planteo no amerita mayor análisis.

Sentado ello, se observa que la juzgadora 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 (ver sentencia, fs. 48 vta. segundo párr.). Posteriormente, la sentenciante refirió que el sueldo anual complementario, de acuerdo al art. 121 de la LCT, es la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el art. 103 de la misma ley. Asimismo, consideró que la ley 23041 –que modificó dicho régimen– estableció que dicho SAC, será pagado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en junio y diciembre de cada año. 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. 48 vta. y fs. 49). Luego, refirió 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 trabajó durante la totalidad de los días de los semestres reclamados. Y sobre este aspecto señaló que *“el primer punto para dilucidar la cuestión, consiste en determinar la extensión del contrato de trabajo que uniera a M. con A., es decir, en qué*

período fue empleado de la firma, percibiendo haberes de esta, 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. ingresó bajo la dependencia de la accionada en fecha 29/02/2012. Además agregó que: *"de los recibos de haberes acompañados y de la pericia contable practicada en estas actuaciones, 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"* (fs. 49). Es así que concluyó que "…*Ahora bien, 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 M. 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 M. 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." Luego dijo: *"Tengo a la vista la pericial efectuada por M. E. R., Perito Contadora, en la presentación ID 1289072, quien determina que las diferencias de SAC, conforme las remuneraciones percibidas en cada período, ascienden a $ 266.388,51 en el 1° SAC del año 2020, a $ 324.277,08 en el 2° SAC del año 2020, y $ 328.665,51 en el 1° SAC del año 2021, lo que totaliza la suma de $ 919.331,10."(fs.49 vta..).*

Bajo tales premisas, no cabe más que concluir 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 a disposición de la accionada, 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 M. se hubiera encontrado suspendido, por lo que no existe causa alguna para no considerar que, durante los mismos, ha puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador.

No obstante a ello, considero necesario traer a colación un precedente en el que el suscripto participó como ponente del primer voto. En dicho antecedente expuse, en párrafos que paso a transcribir por resultar de estricta aplicación al supuesto planteado en el sub-examen, lo siguiente, a saber: *"... existe doctrina establecida sobre la base de cálculo que debe adoptarse en supuestos que, como en la especie, concurren ingresos variables como contraprestación de la prestación de la fuerza laboral. En tal sentido el Superior Tribunal de Justicia de la provincia en ejercicio de su función nomofiláctica y en sintonía con el fallo plenario Nº 298 de la Cámara Nacional del Trabajo, indicó que "Este Superior Tribunal de Justicia ha tenido ocasión de expedirse en relación al tema en la causa "C., A. c/ C. S.A. s/ Laboral" (Expte. Nº 15.890-C-1997) (S.D. N° 29/S.R.E./97). Así, se partió del criterio ya sentado v.gr. en S.I. 86/87 y S.D. 36/90 en el sentido que los rubros que integran el sueldo del trabajador abarca la totalidad de las retribuciones que le son debidas por los servicios que presta al principal, incluyendo las variables -en el caso rubro "producción"- que dependen de la extensión o resultado de la jornada", y más adelante expuso –siempre, insisto, en referencia a la base de cálculo de la indemnización por despido incausado– lo siguiente: "Un primer juicio de valor, me permite adelantar en base a los precedentes jurisprudenciales prevalecientes en la actualidad, que el texto de la norma en examen alude a "la mejor" remuneración y no a promedio alguno. La ley, en este sentido, es expresa y categórica. No es posible pretender que en la labor interpretativa, el sentenciante*

reemplace el término "mejor" por "promedio". El término que la ley ha empleado es unívoco, por lo que no encuentro ningún motivo que justifique o avale promediar remuneraciones a la hora de determinar la base indemnizatoria de análisis. Caso contrario, el órgano jurisdiccional estaría modificando los términos y el alcance que el mismo legislador le atribuyó a la norma, vulnerando el más elemental principio de división de poderes.(...) No hay que olvidar que la primera fuente de exégesis de la ley es su letra y cuando ésta no exige esfuerzo de interpretación debe ser aplicada directamente, con prescindencia de consideraciones que excedan las circunstancias del caso expresamente contempladas por la norma (Fallos, 311:1042; 308:1745; 312:254 entre otros, citados por Etala, Carlos Alberto; "Interpretación y aplicación de las normas laborales", págs. 74/75, Ed. Astrea, Año 2004)"(sic)(Conf. S.T.J.Ch., in re: "R., D. A. c/ I. de A. S.A. s/ Cobro de Pesos-Laboral" S.R.E. 01/06 del 14/02/2006; id. CNAT, en pleno Nº 298, del 05/10/2000, in re: "B., R. A. c/ L. N. S.E.", D.T. 2000-B-2176). Y, respecto a este punto, que es en puridad en el que finca también la controversia en estos autos, en tanto que se relaciona íntimamente respecto a cuál es el ingreso a computar como base de cálculo del sueldo anual complementario, reitero, es perfectamente susceptible de ser traído a colación por cuanto resultan aplicables exactamente los mismos argumentos reseñados. Nótese que el art. 121 de la L.C.T. expone que "Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.". Y, el art. 1º de la ley 23.041 norma lo siguiente: "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". A la par, el art. 3º del decreto reglamentario Nº 1078/84, indica: "El cálculo del cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro del semestre respectivo, deberá efectuarse sobre el total de las retribuciones que corresponda computar, de acuerdo con las disposiciones en vigor, para la liquidación del sueldo anual complementario" (sic). Como es de ver no existe mayor lugar a dudas, a mi entender, de la sola comparación de ambas normas transcriptas que la más favorable es aquella que contempla la base de cálculo mayor, cual es, en letras de la Ley "la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro del semestre" que edicta el artículo 1º de la ley 23.041 y en concordancia con él la norma reglamentaria contenida en el art. 3º del Dcto. 1078/84. Y, a tal efecto, no abrigo duda entonces que la única interpretación que se impone realizar en la especie es la que indica que deben ser computadas todas las remuneraciones percibidas por el trabajador, ya sea en dinero y en especie, básicos, adicionales, remuneraciones fijas y variables, a fin de

determinar cuál fue la mejor remuneración mensual (Conf. Ackerman, Mario "El nuevo régimen del sueldo anual complementario", en L.T., XXXII-289; en contra: Carcavallo, Hugo, "El nuevo régimen legal del aguinaldo", en T. y S.S. 1984-113). Y, en tal sentido, correctamente citó el juzgador del anterior grado la aplicación al supuesto de autos de la regla contenida en el art. 9 de la L.C.T., la cual tengo para mí, que rige plenamente en el supuesto particular de autos; toda vez que ella en el particular supuesto planteado es perfectamente compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad marítima, cual es, que siempre ha de preferirse la aplicación de la norma más favorable al trabajador atendiendo a la institución involucrada en la norma del régimen general y la específica contenidas en la ley 23.041. Y en tal direccionamiento, en aplicación de la regla del conglobamiento orgánico o por instituciones, insisto que es ineluctable que la norma más favorable es la contenida en la ley 23.041 y su decreto reglamentario, en tanto disciplinan el instituto del sueldo anual complementario de manera notoriamente más favorable para el actor al establecer que se computará para su cálculo la "mayor remuneración mensual devengada". Este es, por lo demás, el criterio seguido por destacada jurisprudencia (Ver: S.C.B.A., in re: "R., Á. R. c/ S., J." en sentencia del 18-11-97, T. y S.S. 1998-490; id. CNAT, Sala VI, in re: "K., H. c/ Y.." sentencia del 23-12-97, T. y S.S. 1998-499). De lo que vengo diciendo, queda expuesto por sí mismo que participo de la tesitura que predica que, no habiendo dificultades interpretativas derivadas del texto legal, mal puede argüirse que el Ministerio de Trabajo de la Nación, en el marco del ejercicio de facultades delegadas –art. 4º del Dcto. Regl. Nº 1078/84–, pueda válidamente "eximir", "autorizar" o "excluir" a empleadores de lo dispuesto por la Ley 23.041, cualquiera que sea la actividad que desarrollen. Y lo que vengo de decir no implica de modo alguno, ni puede ser entendido ello como un acto jurisdiccional de revisión de la actividad administrativa, sino que solo implica que la disposición D.I.F. Nº 36, del 25/10/2007 resulta inoponible al actor en estos actuados. Habida cuenta que su crédito por las diferencias resultantes entre lo abonado por tal concepto y lo devengado se encuentra amparado en normas vigentes que prevalecen a la disposición aludida por imperio del principio de jerarquía de las fuentes del derecho (Conf. Arts. 14 bis; 31 y concordantes de la Constitución Nacional, arts. 10; 21; 23; 24 y conc. de la Constitución provincial) …"(Sic) (Ver: mi voto, en S.D.L., N° 99/2009, CAT).

Y traigo a colación lo ya dicho –y repetido de modo invariablemente desde el precedente "C. c/A.– (conf. CAT, Sala B, SDL N° 6/23, SDL N° 7/23, SDL N° 11/23, SDL 14/23, entre otros), toda vez que el tópico allí resuelto resulta aplicable en el caso, más allá que en la especie, a diferencia del antecedente, lo que busca el apelante es la aplicación del Decreto N° 1078/84 y no de la Disposición Administrativa N° 36 DIF. Ello, en virtud de que no existe razón valedera alguna para variar tal postura sobre la misma cuestión controvertida

y ya resuelta en tal sentido en esta Circunscripción Judicial, debiéndose, por ende, adoptar en el presente caso el mismo criterio hermenéutico en sintonía con dicho posicionamiento.

Corresponde observar, además, que el argumento defensivo centrado en interpretar el art. 1º del decreto N° 1078/84, reglamentario de la Ley 23.041, resulta equivocado.

En efecto, la ley 23.041 establece 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 se 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". Es decir, el cálculo en forma proporcional al "tiempo laborado en cada semestre" no refiere a la base económica a considerar sino precisamente a la cantidad de días a computar en el período –con derecho a retribución– a los efectos de su liquidación proporcional, si se trata de un dependiente que no alcanzó a prestar efectivos servicios durante todo el semestre sino en una porción de él, calculándose por el tiempo en que los prestó o estuvo a disposición de su empleador, o bien, se encontraba eximido a prestarlos, siempre que en ese período a computar proporcionalmente hubiera devengado remuneración. Esto es, en resumen, lo que se debe tener presente es que el sueldo anual complementario se debe calcular en forma proporcional, siempre con base al 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de semestre, de acuerdo al tiempo de trabajo computable en dicho semestre (Conf.: Ackerman, Mario E., director, Sforsini, María Isable, coordinadora, en "Ley de Contrato de Trabajo, comentada", ed. Rubinzal Culzoni, año 2016, T. II, pág. 69, apart. II; id., Fernández Madrid, Juan Carlos, en "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", Ed. La Ley, 3ª ed., año 2007, T. II, pág. 1466).

Por todo lo expuesto, entonces, propongo al acuerdo que se rechazo el agravio analizado de conformidad a lo argumentado en este considerando Así lo voto.

b) <u>Rechazo de la multa art. 275 LCT.</u>

La juzgadora de grado, en prieta síntesis, desestimó la aplicación de la multa del art. 275 LCT, al considerar que la defensa esgrimida por la demandada, presentada en diciembre del 2022, no había sido previamente planteada, diferenciándola así de otros casos donde se aplicó la sanción del artículo 275 de la LCT. Señaló que en aquellos precedentes, A. S.A. había sustentado su defensa en la Disposición N° 36 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) para el cálculo del SAC, postura que ya había sido reiteradamente cuestionada por la jurisprudencia, lo cual evidenciaba un conocimiento

previo de su falta de sustento legal y derivaba en la postergación indebida de los créditos laborales.

Asimismo, la jueza subrayó que el argumento novedoso de la demandada fue invocado por la actora únicamente en la expresión de agravios, lo cual justificó su desestimación en el recurso de apelación. En este sentido, destacó que hasta la contestación de demanda por parte de A. S.A., no existían fallos firmes que definieran como incorrecta la liquidación del SAC basada exclusivamente en los días en los que el trabajador permanecía embarcado, cuestión que recién fue resuelta por la sentencia definitiva N° 206/2023 en los autos "R., O. Z. c/ A. S.A. s/ Cobro de Haberes e Indemnización de Ley", emitida el 19 de octubre de 2023 y confirmada en la instancia de apelación mediante la SDL N° 28/2024 el 15 de abril de 2024, ratificada nuevamente por la misma Sala A en la SDL 42/2024. De este modo, sostuvo que, en las circunstancias expuestas, la aplicación de la sanción resultaba improcedente dado el carácter restrictivo del artículo.

Frente a este argumento, el actor insiste en la procedencia de la multa, señalando la evidente mala fe en el accionar de A. S.A., al mantener una modalidad de pago del SAC que contraría decisiones judiciales reiteradas y pacíficas. Así, en su presentación inicial solicitó la aplicación de la sanción del art. 275 LCT, alegando que la conducta de la demandada manifiesta mala fe laboral al persistir en una liquidación ilícita y errónea del SAC, para lo cual aportó jurisprudencia que evidencia el perjuicio sostenido hacia los trabajadores (fs. 04 vta./05).

Primeramente considero oportuno 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 declaró desiertos los agravios referidos a la interpretación del Decreto N° 1078 /84 por no haber sido debidamente planteados ni debatidos en primera instancia, de conformidad con el artículo 280 del CPCC, tal como lo sostuvo la magistrada de grado al analizar la procedencia de la multa (ver sentencia fs. 53 tercer párrafo). Sin embargo, si bien en este caso, la recurrente formuló la cuestión pertinente en la instancia de grado, siendo su planteo rechazado, considero que no resulta suficiente dicho argumento para desestimar la pretensión del actor.

Es útil señalar que el art. 275 de la Ley de Contrato de Trabajo contempla un reproche a la conducta asumida por el empleador que perdiere total o parcialmente el juicio. Así, la disposición sanciona la conducta del empleador que, obrando de mala fe, procura obstaculizar el progreso de las pretensiones de su dependiente, ello tanto durante el proceso como en los actos anteriores a éste. Se ha indicado que en la ética de las relaciones laborales de nuestros días la conducta patronal suele estar muy alejada del mandato legal (y moral) de obrar de buena fe como un *buen empleador* y ello, naturalmente, encuentra correlato en el terreno del proceso. En el momento en que estas situaciones de incumplimiento o abuso

patronal llegan a juicio, el consejo de los abogados es el de “negar todo”, incluido lo obvio, especulando con las ventajas de colocar al adversario ante la carga de demostrar lo que afirma y a sabiendas de que esa estrategia maliciosa no habrá de tener ninguna consecuencia disvaliosa para el empleador. El razonamiento es que, de nada sirve reconocer la verdad, ofreciendo ventaja al contrincante, si mentir es gratis (conf. Ackerman, Mario E., Director, “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, Rubinzal – Culzoni Editores, Santa Fe, 2017, págs. 464/466).

Sin embargo, el citado artículo 275 de la L.C.T. no define lo que debe entenderse por temeridad o malicia, de allí que es conveniente intentar precisar el alcance de tales expresiones a efectos de evaluar correctamente el campo fértil para su efectiva operatividad. Ambos conceptos se tratan de patrones axiológicos o estándares jurídicos provistos por el legislador a efectos de que se juzguen, en cada supuesto presentado a la jurisdicción, los límites hasta dónde corresponde extender la conducta procesal lícita de las partes y cuándo comienza lo que cabe estimarla como reñida con el deber de lealtad y probidad. La temeridad consistiría en aquella conducta de la parte que introduce pretensiones o defensas cuya injusticia o falta de fundamento no puede ignorar de acuerdo con una mínima pauta de razonabilidad. Se configuraría, por lo tanto, tal como lo ponderara correctamente la juzgadora de la anterior instancia en la especie, cuando se verifique que alguna de las partes adopta una posición, antes o durante el proceso, a conciencia de la propia sinrazón.

En tal sentido se ha dicho, con idéntico criterio al expuesto, que: “La temeridad se configura cuando una parte sabe a ciencia cierta que no está asistida por la razón y a pesar de ello, abusando de la jurisdicción, compone un proceso del que se ha de generar un daño a la otra parte” (Conf.: CNAT, sala II, 28-9.90, D.T. 1991-A-70).

De tal modo, podemos asegurar que la norma atiende a la actitud obstruccionista o abusiva de la jurisdicción que pudiere adoptar la empleadora en el proceso que revele una conducta que pueda ser calificada como temeraria o maliciosa, subsumibles en un comportamiento asumible en la conciencia de su sinrazón y que se desarrolla o proyecta con alegaciones o planteos inconducentes. Es decir, la norma bajo comentario se inscribe en la tendencia legislativa orientada hacia la “moralización del proceso”, sin que ello signifique un menoscabo al principio de defensa en juicio.

Por consiguiente, encuentro que en la especie la conducta de la empleadora no difiere de los vastos antecedentes dictados por la magistrada, en tanto si bien planteó en primera instancia la interpretación que efectúa del Decreto 1078/84, dicha defensa fue rechazada por los mismos argumentos reiterados en los diferentes antecedentes.

Es que cabe tener presente –tal como refiere la actora recurrente– los diversos antecedentes en los que esta cámara ha intervenido confirmando la sanción del art. 275 LCT. La valoración que merece la conducta asumida por la accionada, permite inferir que

A. S.A. tiene como práctica no ajustar su actuar a liquidar correctamente el SAC, tal como se ha sostenido –reitero, en diferentes antecedentes jurisprudenciales– por lo que mal puede alegar su desconocimiento. Este actuar refractario y repetido frente a los trabajadores en relación de dependencia, colocando a sus dependientes en la necesidad de reclamar sus créditos laborales mediante un proceso judicial –con todo lo que ello implica–, resulta una conducta temeraria.

Ante tal tesitura resulta razonable inducir que la demandada ha preferido adoptar una actitud de arbitrariamente liquidar el rubro a su beneficio e interés -a sabiendas de su sinrazón- a muchos otros trabajadores que, en situación similar, no puedan acceder a la jurisdicción, con la finalidad de que su negativa importe, a la postre, en un "ahorro" obtenido de tal actuación negativa. La conducta descripta se aproxima a lo que ha sido dado en llamar por la doctrina como abuso contextual o por reiteración (Conf.: Peyrano Jorge W., en "Abuso procesal", Ed. Rubinzal Culzoni, obra colectiva dirigida por Jorge W. Peyrano y coordinada por Juan Alberto Rambaldo, pág. 405/412).

Pues -como se señaló *ut supra*-, si bien se debe analizar la conducta del empleador durante el proceso, lo cierto es que no resulta una tarea fácil desasir la misma de los actos realizados por la demandada con anterioridad a éste ya que, en la generalidad de los casos, ambas conductas tienen una íntima correlación por ser consecuencia una de la otra.

De tal modo, encuentro acertadas las afirmaciones del actor apelante en el sentido que entendió a la conducta de la empleadora como temeraria dado que, en conocimiento de su inviabilidad, dilató la posibilidad del trabajador de hacerse de su dinero en tiempo oportuno. Asimismo, debo agregar que, el presente caso trata los mismos presupuestos fácticos existentes en los diferentes antecedentes jurisprudenciales mencionados, en donde se encontró involucrada la misma parte demandada, por lo que corresponde considerar el mismo parámetro utilizado en las referidas causas, por cuanto, a la postre, se debe tener presente el fenómeno inflacionario que afecta en forma directa los créditos de los trabajadores.

Por consiguiente, reitero, no encuentro que el accionar de la demandada haya sido diferente al mantenido en las demás causas tramitadas ante primera instancia y que fueron confirmadas en esta sede. Por lo cual, observando los parámetros utilizados en los casos similares, corresponde considerar que la demandada ha adoptado una conducta temeraria, en tanto la defensa de la interpretación del Decreto 1078/84 invocada en primera instancia, no resulta suficiente para no considerar la conducta de la demandada como temeraria.

Por lo expuesto, propongo al acuerdo acoger al 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. Así lo voto.

V.- Conclusión:

Por todo lo que se viene de exponer, 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.

En virtud que la revocatoria parcial no altera la condición de vencedor y vencido de las partes, ni los emolumentos regulados en la instancia anterior, no corresponde efectuar la readecuación prevista en el art. 282 del CPCC.

Atento a que se rechaza el recurso planteado por la demandada y se hace lugar al recurso de la actora, las costas de esta sede se imponen a la demandada vencida, en virtud del 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).

Los honorarios profesionales por las tareas de alzada, apreciadas por su extensión, calidad y eficacia, estimo adecuado fijarlos del siguiente modo 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, 8, 13 y 46 de la Ley XIII N° 4; y, 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. Walter dijo:

1.- ACLARACIÓN PRELIMINAR.

Tras el intercambio correspondiente en el Acuerdo de Sala, por una cuestión de economía procesal temporaria y para mayor claridad integral de la sentencia, me eximiré de hacer una reseña de los antecedentes del caso, resolución de primera instancia y agravios vertidos en las apelaciones interpuestas por la parte actora y demandada, respectivamente, atenta la completa síntesis realizada por el colega que me precedió en su voto. Además, como concuerdo en lo esencial con el criterio vertido por dicho Magistrado, incluido el orden de los agravios tratados, haré las precisiones que siguen a continuación para satisfacer la exigencia del art. 169 de la Constitución de la Provincia del Chubut

2.- CONSIDERACIONES DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

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

De la detenida lectura de la sentencia recurrida, y la transcripción de los considerandos de la sentencia recurrida expuesto por el colega prevotante, a las que me remito a los fines de evitar repeticiones innecesarias, 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 respondido 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 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 luego fue su parte quien incorporó dicha interpretación al momento de contestar demanda. Por otra parte, carecen de sustento jurídico los argumentos expuestos en su queja, en tanto nada dicen respecto de los fundamentos dirimentes de la magistrada de grado, estos son: (i) que de los recibos del actor surge que el Sr. M. ingresó bajo la dependencia de la accionada en fecha 29/02/2012 y percibió haberes por parte de A. S.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 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. Asimismo, la magistrada destacó que no se acreditó que en los períodos reclamados el contrato de trabajo de M.

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. 49 y vta.).

Sin perjuicio de ello, carece de asidero jurídico lo sostenido por la demandada apelante en cuanto pretende 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 a 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. Rubinzal Culzoni, 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 de tareas 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 de la Ley 24.557), 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, en el artículo 3º del mismo decreto reglamentario se 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 Horacio Ojeda, Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2011, pág. 244).

En los presentes autos, tengo por acreditado mediante los recibos de haberes, que el trabajador M. percibió remuneraciones durante todo el semestre, derivadas de una relación laboral que data desde el 29/02/2012, 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 conteste al sostener que la puesta del trabajador a disposición de la empleadora 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 obran acreditados licencia sin goce de haberes, ni estamos ante un trabajador que hubiera desempeñado tareas de manera discontinua o eventual, no caben dudas 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, poniendo énfasis en el informe contable y los recibos de haberes, pretende que se determine el haber respecto los días navegados en tareas de pesca o bien, incluyendo aquellos en el que el decisorio se consideran computables, no resulta convincente. Dado que de la pericia se desprende claramente que la profesional consideró las remuneraciones percibidas en durante todo el semestre del mes de julio–diciembre del 2020 y del semestre de enero–junio del 2021. (ver pericia, contestación de los puntos periciales ofrecidos por la demandada, ID 1289072, el pedido de explicaciones contestado mediante ID 1322653).

Por todo lo anterior, comparto el criterio de 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 diciembre del 2022, 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 N° 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 dónde 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 del actor en su escrito inicial son suficientes y justifican la imposición de la sanción correspondiente (ver demanda, fs. 04 vta. último párr. / fs.05).

La actitud de la demandada, previa al proceso, demuestra un claro incumplimiento de sus deberes como empleadora, ya que, a pesar de tener pleno conocimiento de cómo debía liquidar el SAC conforme a los criterios establecidos por la ley y por resoluciones judiciales anteriores, optó por no hacerlo adecuadamente.

Coincido con el voto del Dr. Lucero en que los antecedentes citados por la actora recurrente son reveladores de un comportamiento reiterado por parte de A. S.A., que vulnera el principio de buena fe y confianza legítima en las relaciones laborales, en particular respecto de la obligación de liquidar correctamente SAC.

Por ende, tomando en consideración los criterios aplicados en casos similares, concluyo que la conducta de la demandada resulta temeraria, y dicha temeridad no puede ser justificada bajo el argumento de su interpretación del Decreto 1078/84, planteada en su defensa en la primera instancia, en tanto dicha defensa fue rechazada por los mismos argumentos en diferentes antecedentes.

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 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, mostrando una actitud negligente e indiferente respecto de los derechos del trabajador y de los pronunciamientos judiciales que establecían criterios claros sobre la materia.

Por otra parte, también cabe tener presente que la defensa principal de la demandada, 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 el caso, A. S.A., al momento de contestar demanda, introdujo una interpretación respecto de la última normativa citada, sustentando 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 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, también propongo al acuerdo admitir el presente agravio 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 SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Lucero dijo:

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

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. Walter dijo:

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

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.

SERGIO RUBÉN LUCERO
JUEZ DE CÁMARA

GUILLERMO NICOLÁS WALTER
JUEZ DE CÁMARA

REGISTRADA BAJO EL N°____067_____DEL AÑO 2024 – SDL – CONSTE.

PABLO SEBASTIAN ETCHART
SECRETARIO DE CÁMARA