En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los cuatro días del mes de diciembre del año dos mil veinticuatro, se reúne en acuerdo la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia del Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y asistencia del primer vocal Dr. Fernando Nahuelanca y del segundo vocal Dr. Manuel Horacio Pis Diez (tribunal designado según lo establecido en los arts. 5, 6 y 8 del Acuerdo 15/21/CACR), para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"B. F., J. C. c/ P. E. SRL s/ COBRO de PESOS e INDEM. de LEY", expte. nro. 522/24**, venidos del Juzgado Letrado de primera instancia en lo Laboral nro. 2 (expte. nro. 353/22), y atento al resultado del sorteo de fecha 25 de septiembre de 2024 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dr. Manuel Horacio Pis Diez, Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y Dr. Fernando Nahuelanca.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la Sentencia nro. 203/24 de fecha 30 de mayo de 2024? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

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

I. Vienen los presentes autos a conocimiento de este tribunal de apelaciones en virtud del recurso interpuesto por la parte demandada, en contra de la Sentencia Definitiva nro. 203/2024. Concedido el mismo, expresa agravios por escrito ID1532564. Corrido el traslado respectivo, contesta el actor por escrito ID 1543751.

II. *El fallo apelado*.

La jueza de grado rechazó la excepción de prescripción opuesta por la demandada, tal como se explicitara en el punto IV.1. A continuación, hizo lugar a la demanda interpuesta por el Sr. J. C. B. F., y condenó a P. E. SRL a entregar en el plazo de 10 días, certificado de trabajo, constancia documentada del ingreso de aportes y contribuciones a la seguridad social y sindicales; y certificación de servicios y remuneraciones -Formulario PS.6.2- y a abonar en idéntico plazo la suma de $2.343.500,20, conforme lo establecido en los puntos IV.2.3.4.5, con más los intereses fijados en el ítem IV.6. Para finalizar, impuso las costas y reguló los honorarios profesionales.

III. *Fundamentos del recurso*.

La parte demandada, en primer lugar, impugna la sentencia referida por considerar que la jueza de grado no realiza una debida valoración de las pruebas testimonial y documental de la causa. Explica que tales elementos hacen un aporte concreto en relación al conflicto suscitado, pero fueron pasados por alto.

En su análisis, recuerda, la jueza de grado entendió que corresponde a la accionada acreditar que el egreso del lugar de prestación de tareas del trabajador fue por conducta en contra de la directiva de la empresa, sin autorización, que había mercadería en su mesa de trabajo y que la misma era perecedera.

Sostiene que con la documental acompañó planillas de producción, que no fueron desconocidas por el actor, y que darían cuenta que el 05/08/2021 trabajadores de la empresa se encontraban trabajando con langostino pelado desvenado y que figura el Sr. B. F.. Asimismo, sostiene que ello posibilitaba a su parte acreditar cual

era la mercadería que el actor tenía en su mesa de trabajo, como lo exigiría la sentenciante.

A continuación, entiende que la magistrada de origen no valoró adecuadamente la declaración del Sr. Z., agente a cargo del personal, quien diría que el actor se retiró sin autorización.

Asimismo, dice que la declaración testimonial del Sr. L. probaría que cuando se trata de langostino, estamos en presencia de materia prima perecedera que debe ser trabajada de forma inmediata, y que esa circunstancia conduce a la necesidad de tener que extender la jornada laboral. Agrega que la extensión de jornada está prevista en el CCT 372/04, art. 23, que reproduce en su escrito.

Sostiene que el proceder del actor provocó un concreto perjuicio a su parte, no pudiendo disponer de la totalidad de la fuerza de trabajo que disponía, debiendo recurrir a otros recursos para evitar la pérdida de un producto perecedero, con las disvaliosas consecuencias económicas que se derivaron de tal situación.

Alega que, de la prueba referida, surgen los extremos que la jueza de grado exigiría a la accionada como componente de su defensa de que el despido fue justificado. Que la omisión que denuncia de la valoración de los elementos probatorios vician al fallo de nulidad, al punto que no podrá ser considerado como un acto jurisdiccional que se deriva válidamente de las constancias de la causa, conteniendo un análisis sesgado y parcial. Especula que, de haberse analizado la prueba mencionada, se habría concluido que el despido fue con

causa y ajustado a derecho. Solicita la revocación de la decisión.

Contesta el actor.

En primer lugar, solicita que se declare desierto al recurso porque entiende que no es una crítica concreta y razonada del fallo de primera instancia, sino generalizaciones y apreciaciones subjetivas planteadas anteriormente y manifiesta su adhesión a los fundamentos de la sentencia de grado.

Sin perjuicio de lo expuesto, contesta al primer agravio. Entiende que la jueza de grado efectúa un pormenorizado análisis de la prueba rendida, de acuerdo las reglas de la sana crítica y efectuando una vinculación de cada una de ellas, para decir que la demandada no ha logrado demostrar el incumplimiento imputado a su parte, y que la conducta achacada no era suficiente para justificar una injuria que impida la prosecución del vínculo laboral. Agrega que tampoco pudo acreditar la demandada que su parte tuviera antecedentes disciplinarios, al haber arrimado a la causa una documental que fue desconocida por su parte. Solicita el rechazo del primer agravio entendiendo que la sentencia se ajusta a la prueba producida y a las normas laborales.

III) *Tratamiento de los agravios*:

Antes de ingresar sobre esa cuestión, debo señalar que la jurisprudencia ha dicho con respecto al alcance los agravios y la competencia de la alzada: “El agravio constituye la medida de la apelación, conforme el principio de la congruencia. El recurso de apelación no admite hechos nuevos u otras pruebas que las ya existentes en las actuaciones, ya que el apelado no

puede agregar otros hechos distintos a los que alegó cuando solicitó la medida habiendo tenido todos el tiempo y posibilidades probatorias a su disposición, incluso ejercitable sin la participación y conocimiento de que se vería afectado por la medida (arg. art 8, Ley 7166)" (CCCom., de La Matanza, Sala II, 4-6-2000, "Transporte el Progreso SA c/ Municipalidad de La Matanza s/ Amparo").

Es preciso recodar lo dicho, es decir, los argumentos esgrimidos por la jueza de primera instancia para fundar su fallo con respeto al despido del actor.

En tal sentido, textualmente expreso: "En tal tarea reparo en primer término en el extracto de planillas de producción como también del reloj biométrico aportado por la accionada en ID 336419, del cual advierto que los ingresos habituales suelen alternar entre horarios matutinos (ingreso 6; 7; 8; 9 de la mañana con egresos a las 11; 12; 13 (ingresos a las ; 10; 11; 12; 14 con egresos a las 16; 17 18; 19); vespertinos (ingresos 17; 18; 19 de la tarde con egresos a las 20; 23;) y nocturnos (21; 22; 23 en estas ocasiones los egresos 2; 3; 5; 9 de la mañana del día siguiente).

"Al aproximarme -en dicho análisis- al día en cuestión advierto que el día 05/08/21 el actor ingresó a trabajar a las 07:19 y se retiró a las 14:19, desprendiéndose de ello que realizó una jornada de trabajo de 7 horas, cuestión que se evidencia en numerosas ocasiones en las que la jornada ha sido inferior a las 08 horas, como otras en las que ha sido superior.

"Seguido de ello, advierto de las declaraciones testimoniales rendidas en autos que han relatado: Sra.

A.: “B. era filetero; su horario de trabajo era de 06 a 14, trabajaba con filet o trabajaba con langostino, más que nada filet, el filetero es eso; los despidieron a ellos”. Sra. F. L.: “filetero.
Cuando entraba materia prima entrábamos a las 6 hasta las 2”; Sr. Z. V.: “En el tema del langostino es una materia prima perecedera, cuando entra se empieza a trabajar hasta que termina; la entrada fue a las 6 de la mañana con término, de 18 a 19 horas, para terminar esta mercadería perecedera. Él es el que da los horario de entrada del personal, en este caso, su horario era hasta las 18 horas y se retiraron a las 14 horas sin autorización”; y Sr. O. L. P.: “Detalla la temporada de barco, en temporada alta el pescado entra con mayor regularidad y en temporada baja, merma. Variando el horario de ingreso y egreso del personal; por procesamiento de merluza, langostino y a veces calamar, con la merluza, mayor regularidad en el ingreso de materia prima y eso lleva a que el personal tenga el horario continuo, en el caso de langostino no porque en ese caso el personal ingresa en el horario que ingresa la materia prima”.

”Conforme a lo expuesto, sumado al principio de continuidad de la relación laboral y teniendo presente que se trata de un trabajador que cuenta con 10 años de antigüedad, le corresponde a la accionada acreditar que tal egreso fue contra la directiva de la empresa, sin autorización, qué mercadería tenía en la mesa de trabajo, si la misma era perecedera. En este aspecto debo señalar que lo único que puede conducir en forma indiciaria a que ello aconteció es la declaración de Z. que dijo simplemente que “la entrada fue a las 6 de la

mañana con término, de 18 a 19 horas, para terminar esta mercadería perecedera. Él es el que da los horario de entrada del personal, en este caso, su horario era hasta las 18 horas y se retiraron a las 14 horas sin autorización", pero tal afirmación a mi ver resulta genérica, sin la suficiente circunstancias de tiempo y forma en relación puntualmente al día en que ocurrió el hecho imputado, el perjuicio ocasionado. Ello sumado a que los antecedentes a que hace referencia la empleadora, sólo uno es por idéntico motivo y data del año 2020, y luego acompaña antecedentes por ausencias sin aviso y llegadas tarde uno del 2015, uno del 2016, dos del 2018, uno del 2020, sin que de los mismos se pueda desprender que se trata de un trabajador reticente al cumplimiento de las órdenes del empleador, sino de una persona a la que le acontecen situaciones por las cuales un día llega tarde y tres días se ausenta en el transcurso de 6 años.

"Conforme a lo expuesto es que concibo que no se verifica en autos la existencia de la conducta que se imputa al actor, y aún de entenderse verificada, la misma es insuficiente a los fines de justificar la injuria acusada por la empleadora, y conforme a ello es que determino que el despido dispuesto por aquella resulta injustificado".

Ahora bien, en lo atinente a la queja del recurrente entiende que la magistrada de origen no valoró adecuadamente la declaración del Sr Z., agente a cargo del personal, quien dijo que el actor se retiró sin autorización.

Asimismo, dice que la declaración testimonial del Sr. L. probaría que cuando se trata de langostino,

estamos en presencia de materia prima perecedera que debe ser trabajada de forma inmediata, y que esa circunstancia conduce a la necesidad de tener que extender la jornada laboral. Agrega que la extensión de jornada está prevista en el CCT 372/04, art. 23, que reproduce en su escrito.

Sostiene que el proceder del actor provocó un concreto perjuicio a su parte, no pudiendo disponer de la totalidad de la fuerza de trabajo que disponía, debiendo recurrir a otros recursos para evitar la pérdida de un producto perecedero, con las disvaliosas consecuencias económicas que se derivaron de tal situación.

Ahora bien, yendo análisis concreto del agravio, debo poner de resalto que de la lectura del expediente y básicamente de los testimonio de Z. y L. P., no surge cuál fue la causa del retiro del actor el día 5 de agosto del año 2021 a las 14, pues no alcanza con decir que fue sin autorización y no dar las razón de sus dichos, como por ejemplo, dar precisiones del como, el tiempo, la forma, las explicaciones que doten de eficacia probatoria al testimonio; pues conforme al artículo 381 del CPCC, cada parte debe probar los hechos alegados.

Además, ningún testimonio indica que el actor tenía, en su mesa de trabajo, langostinos para trabajar ni demuestran que le genero perjuicio a la empleadora.

Solo está probado que el día antes mencionado el actor se retiró a las 14 h.

Por ende, la falta de la prueba de los hechos en los que basó su tesis defensiva, recaen en cabeza del demandado.

Al respecto, Devis Echandía señala: "… a) Contenido de la regla. No se trata de fijar quién debe llevar la prueba, sino quién asume el riesgo de que falte. Por consiguiente, si el adversario o el juez llevan la prueba del hecho, queda satisfecha a cabalidad la carga, exactamente como si la parte gravada con ella la hubiera suministrado.

"En consecuencia, no es correcto decir que la parte gravada con la carga debe suministrar la prueba o que a ella le corresponde llevarla; es mejor decir que a esa parte le corresponde el interés de que tal hecho resulte probado o de evitar que se quede sin prueba y, por consiguiente, el riesgo de que falte (el cual se traduce en. una decisión adversa).

"h) Cuál es el criterio correcto. Estarnos de acuerdo con Rosenberg, Micheli y los autores que los siguen, en que el único criterio aceptable para una regla general en esta materia, debe contemplar no solamente la posición procesal de las partes y el hecho aislado objeto de la prueba, sino el efecto jurídico perseguido con éste en relación con la norma jurídica que lo consagra y debe aplicarse. Lo fundamental es la posición sustancial de la parte en el proceso, respecto al efecto jurídico que del hecho debe deducirse, de acuerdo con la norma jurídica por aplicar que lo contempla como su presupuesto; es decir, hay que determinar cuál de las partes pretende ese resultado, aun cuando esa parte no haya invocado en su favor tal norma, pues al juez le corresponde aplicarla oficiosamente: *iura novit curia*.

"Dicha regla resulta más clara y completa, si se hace expresa mención tanto al efecto jurídico perseguido

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

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

También en la causa de despido la empleadora invocó los antecedentes disciplinarios.

Por ello, cabe recodar lo dicho por la jueza de primera instancia en este punto: “Ello sumado a que los antecedentes a que hace referencia la empleadora, sólo uno es por idéntico motivo y data del año 2020, y luego acompaña antecedentes por ausencias sin aviso y llegadas tarde uno del 2015, uno del 2016, dos del 2018, uno del 2020, sin que de los mismos se pueda desprender que se trata de un trabajador reticente al cumplimiento de las órdenes del empleador, sino de una persona a la que le acontecen situaciones por las cuales un día llega tarde y tres días se ausenta en el transcurso de 6 años”.

Cabe señalar que el despido debe ser contemporáneo a los antecedentes disciplinarios del despedido; si bien se tienen en cuenta, no pueden constituirse en una nueva sanción y además deben ser ponderados prudencialmente.

Por su parte, el Dr. Julio Grisolía sostiene: "Inasistencias y falla de puntualidad. Son dos de las causas más comunes de injuria. El empleador debe documentar fehacientemente las ausencias al trabajo (inasistencias) o las llegadas tarde (por ejemplo, con fichas-reloj). Para valorarla, se debe tener en cuenta la antigüedad del trabajador y sus antecedentes, ya que el dependiente que se desempeñó correctamente durante un lapso importante merece una consideración distinta a otro que no ha actuado del mismo modo.

"Por ejemplo, una ausencia sin avisar de dos días, en un trabajador con cuatro meses de antigüedad, no debe juzgarse del mismo modo que la de un trabajador que se ha desempeñado correctamente en la empresa durante varios años.

"Para justificar un despido no es suficiente la cantidad de llegadas tarde, sino los apercibimientos, prevenciones, amonestaciones o sanciones disciplinarias que el trabajador no ha tenido en cuenta para modificar su actitud. Las fallas reiteradas injustificadas demuestran falta de contracción a las tareas y son causales de despido justificado cuando se invoca en la notificación respectiva un nuevo hecho de índole similar.

"Aun en el caso en que el actor no hubiera concurrido a prestar servicios, ni dado razón de su ausencia, dicho incumplimiento no constituye injuria suficiente para impedir la prosecución del vínculo, y

de corresponder alguna sanción esta debió haber sido de grado menor, ya que el ejercicio del poder disciplinario debe ser gradual con la falla cometida y siempre tendiente a la perdurabilidad de la relación laboral" (Sala 9ª., 31/8/2001, "Contreras, Jorge O. v. El Ciclón de Banfield SRL").

La jurisprudencia ha fijado distintas reglas para determinar cuándo constituyen justa causa de despido:

1) el hecho de que el trabajador, por una inasistencia al trabajo, no cobre remuneración no significa que esa ausencia constituya injuria, ya que el motivo puede responder a causas justificadas (por ejemplo, dar sangre, atender a un pariente enfermo o efectuar un trámite personal);

2) faltar un día sin dar aviso y justificar la ausencia el día siguiente tampoco configura justa causa de despido;

3) es motivo de despido faltar sin avisar en forma reiterada, máxime cuando el empleador exhortó al trabajador para cesar en tales incumplimientos;

4) en principio, una inasistencia aislada, sin aviso ni justificación, no configura injuria que amerite un despido —existen otras sanciones menores, como el apercibimiento o la suspensión—, pero si esa inasistencia es precedida por otros incumplimientos anteriores, que fueron sancionados y constan en el legajo del trabajador, puede constituir justa causa de despido" (Grisolía, Julio Armando, "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Tomo II, décimo tercera ed., actualizada y ampliada, ed. Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2008, págs. 1017/1018).

Asimismo: “La configuración de injuria laboral y sus condiciones de gravedad es materia reservada por la Ley a la valoración prudencial de los jueces –art. 242, LCT- y en tal virtud adquiere carácter de discrecionalidad que la exime de su posible censura en la instancia extraordinaria. La citada norma otorga al tribunal de mérito una facultad discrecional en cuanto dispone que, para conceptualizar la injuria laboral, debe valorarse prudencialmente las circunstancias personales de cada caso. Esta atribución jurisdiccional, sumada a la circunstancia de la relación de causalidad y proporcionalidad entre la conducta del trabajador y el despido, constituye una cuestión fáctica que, como tal, es ajena al recurso extraordinario salvo los supuestos de arbitrariedad” (“González, Jorge Marcelino vs. Litografía Cuyo S.A. s. Despido - Recurso extraordinario provincial” - SCJ, Mendoza, 20/04/2022, Rubinzal Online, RC J 4272/22).

De lo expuesto se desprende que los antecedentes disciplinarios del actor no ameritaban que el despido fuera justificado, además, dada su antigüedad, pues en su caso hubiera bastado con una sanción disciplinaria menor.

De modo tal que se rechaza este agravio y se confirma el fallo de primera instancia.

En su segundo agravio, la demandada impugna la sentencia de grado en tanto la jueza de grado considera remunerativas a las sumas paritarias pactadas como no remunerativas.

Indica que la sentencia se funda en normas convencionales que fijan como conceptos remunerativos a las sumas que configuran una ganancia o una ventaja

patrimonial otorgada y concedida en retribución como contraprestación por los servicios cumplidos.

Sin embargo –sostiene- el fin de los acuerdos paritarios no era retribuir la prestación de servicios sino otorgar a los trabajadores ciertos beneficios sociales que no se vinculan con el trabajo cumplido, sino solo con la existencia del vínculo y que quedan excluidos del principio de naturaleza remuneratoria. Sostiene que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como autoridad sobre cuestiones inherentes a los convenios colectivos de trabajo y la homologación de los mismos, no considera la naturaleza remuneratoria asignada, dice además que esta no afectaba la retribución salarial pactada para el sector y que en su momento no formuló objeción alguna al respecto. Indica que su parte se sujetó a las directivas otorgadas por los convenios y a la autoridad competente que procedió a la homologación de los mismos. Por lo expuesto solicita se deje sin efecto lo resuelto por la jueza de grado.

En segundo lugar, con remisión a jurisprudencia de esta Cámara de Apelaciones, entiende que los tribunales ya han asignado el carácter remunerativo a los rubros en tratamiento y habrían dicho que se vulnera el concepto de salario por el proceder que mantuvo la demandada y también se vulnera la protección del salario según el convenio 95 de la OIT, solicita el rechazo.

Tratamiento.

La jueza de primera instancia al fundar este punto expresa: "Teniendo presente la primacía que las dos últimas normas de raigambre constitucional mencionadas poseen sobre las convencionales es que frente a la

coalición producida corresponde declarar la inconstitucionalidad de estas últimas en cuanto confieren carácter no remuneratorio a las sumas que el actor percibió en concepto de acta incentivo producción, aumento no remunerativo prop y asistencia general perfecta por haber resultado para el trabajador -actor en autos- una ganancia ligada estrechamente a la prestación de servicios a favor de la demandada afectando esa calificación su derecho a una remuneración "justa" (art. 14 bis CN) y al derecho de propiedad (art. 17 ídem)" (*cf*. CNTRAB. Sala X, 26/06/09 "Giménez Patricia Dolores c/ Blockbuster Argentina SA s/ despido", expte. 352/08, elDial - AA553B, voto del Dr. Daniel S. Stortini).

"Conforme se ha considerado en el párrafo anterior -no existiendo razones para variar el criterio expuesto en la causa mencionada en el primer párrafo de este punto, estimo que corresponde tener como parte integrante de la remuneración del actor las sumas percibidas en concepto de incentivo producción, aumento no remunerativo prop y asistencia general perfecta por lo que las mismas obtienen el carácter de remuneratorio a todo fin, efecto o reconocimiento de derecho que tenga relación con la remuneración del actor".

Estimo que el recurrente no logra rebatir la conclusión de la jueza de primera instancia en cuanto indica: "La naturaleza jurídica de una institución debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador, o los particulares, le atribuyan, sobre todo cuando cualquier limitación constitucional que se pretendiese ignorar bajo el ropaje del *nomen juris* sería

inconstitucional. En ese sentido, lo normado en el inciso c, artículo 103 bis, LCT (texto según Ley 24700), no proporciona elemento alguno que, desde el ángulo conceptual, autorice a diferenciar la concesión de los vales alimentarios asumida por el empleador de un mero aumento de salarios adoptado a iniciativa de éste. En el caso, se declaró la inconstitucionalidad de dicho artículo en cuanto niega a los vales alimentarios su naturaleza salarial".

La jurisprudencia al respecto ha dicho: "Salario significa remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, y en caso de "pugna" debe prevalecer la disposición del Convenio 95 de la OIT, ello por cuanto se trata de una norma de jerarquía supralegal" ("Sosa, Diego Sebastián vs. La Segunda ART S.A. s. Indemnización por accidente de trabajo" - STJ, Corrientes, 26/10/2012, Sumarios Oficiales Poder Judicial de Corrientes, RC J 4643/13).

De modo tal que quedó demostrado que los rubros en cuestión eran remunerativos e integraban el concepto de salario conforme el artículo 1 del convenio 95 de la OIT.

En su tercer agravio se queja por el análisis practicado por la jueza de grado sobre la constancia documentada de aportes y contribuciones a la seguridad social, omitiendo considerar la contestación de oficio de AFIP incluida en proveído de fecha 23 de marzo de 2023, donde se detallarían los planes de facilidades de pago que había suscripto su parte.

Indica que allí surge que los meses considerados sin pagos o con pagos parciales se encuentran incluidos en facilidades que aún están vigentes y resultarían idóneos para ser considerados como constancia de pago tempestiva de los diferentes rubros incluidos. Por otra parte, indica que la jueza de grado entiende subsistente el deber de su parte respecto de la entrega de la constancia documentada de aportes y contribuciones, citando jurisprudencia del Superior Tribunal de Justicia y de la Cámara de Apelaciones de Trabajo, que –según su criterio -habrían perdido toda utilidad práctica desde que el trabajador puede obtener toda la información de ANSES en forma directa. Sostiene que causa agravio a su parte que la jueza de grado no valorara la prueba mencionada, sosteniendo que cumplió en tiempo y forma con las obligaciones laborales a su cargo. Solicita la revocación de la sentencia de grado sobre el punto.

En respuesta al tercer agravio entiende que no constituye una crítica concreta y razonada de la sentencia, en tanto la jueza de grado habría efectuado un análisis de la documentación aportada tanto por la demandada como por AFIP, de donde surgiría el incumplimiento de los pagos, como así también la falta de acompañamiento del Formulario 931; por otra parte, dice que en el caso que la obligación de entrega de constancia de pago se encontrare suplida por la información aportada por AFIP, que es la misma entidad la que informaría que el periodo de diciembre de 2014 se encuentra impago y no está incluida en los planes ante la entidad, siendo acertada la sentencia de la jueza de grado. Solicita el rechazo del agravio.

Tratamiento.

La recurrente dice que la jueza de grado sobre la constancia documentada de aportes y contribuciones a la seguridad social, omitiendo considerar la contestación de oficio de AFIP incluida en proveído de fecha 23 de marzo de 2023, donde se detallarían los planes de facilidades de pago que había suscripto su parte.

No obstante, de la compulsa de la prueba producida (informe AFIP de fecha 28-03-2023), se advierte que no todos los períodos impagos o con pago parcial han sido incluidos en los planes de referencia (identificados como presentación X., número X. y presentación X. número X.), entre los que pueden individualizarse: Aportes de Seguridad Social impago 12/2014 y pago parcial 01/2013; Aportes de Obra Social 05 al 10/2017, 02 al 06/2018 y 12/2019; Contribución Patronal de Obra Social impagos 05/2018 y 12/2019 y pago parcial 05 al 10/2017, 02 al 04/2018 y 06/2018. Así, lo decidido en la sentencia apelada es correcto y debe confirmarse el punto.

Se rechaza el agravio.

En su cuarto agravio, la demandada reprocha que la jueza de grado dispusiese la obligación a su cargo de confeccionar un nuevo certificado de trabajo y certificación de servicios y remuneraciones. Relaciona a este agravio con el segundo; recuerda que, sobre el punto, la jueza de grado dijo que verifica que el mismo detalla de manera correcta el nombre, número de documento y CUIL del dependiente, su fecha de ingreso y egreso, la categoría y tareas desarrolladas por el accionante y la constancia de aportes y contribuciones, pero le ordena adicionarle las sumas consignadas como no remuneratorias, y que lo mismo sucede con el formulario PS 6.2. Remite al segundo agravio respecto

de su queja por las sumas consideradas como no remunerativas. Solicita la revocación de la decisión de grado y que se excluyan las sumas no remuneratorias, rechazando la obligación puesta a su cargo de la confección de un nuevo certificado, y entendiéndose que su parte cumplió en legal tiempo y forma con las obligaciones laborales.

En respuesta a la cuarta queja, entiende que resulta correcto lo resuelto en la instancia de grado porque habría quedado en evidencia que la documentación laboral consistente en el certificado de trabajo y en la certificación de servicios y remuneraciones, no solo habría sido confeccionada de manera defectuosa por no cumplir con los requisitos de ley, sino también que habría sido presentada ante la Secretaría de Trabajo de manera extemporánea, y que daría cuenta de ello la respuesta emitida por la Subsecretaría de Trabajo local, donde podría verse que el certificado de trabajo no cumple con las previsiones y datos que deben consignarse de conformidad con la Ley 24576. Solicita el rechazo.

Tratamiento.

La jueza de primera instancia en su fallo sostiene: "Cabe señalar, que se ha determinado en el punto III.B.1, que la remuneración del empleado se ha conformado con las sumas consignadas como de carácter no remuneratorios, y que de acuerdo a lo analizado, constituyen parte integrante de su salario. Conforme a ello a dicho instrumento deberá adicionársele la remuneración percibida en tal concepto.

"Finalmente, como corolario de lo analizado, entiendo que el certificado de trabajo no reúne la totalidad de los requisitos a fin de ser considerado un

documento completo, en los términos que exige el art. 80 LCT de observación, por ello, deberá la empleadora confeccionar nuevo instrumento que se adecue a dichas observaciones, consignado la calificación profesional obtenida o la manifestación de su inexistencia y las remuneraciones efectivamente constitutivas de su salario".

Considero que el razonamiento de la jueza de primera instancia es correcto, en el respectivo certificado faltan los rubros que fueron declarados remunerativos y no se consignó en el certificado de trabajo la calificación profesional obtenida o su inexistencia.

Se rechaza el agravio.

En quinto lugar, expone su agravio en contra de la procedencia de los rubros reclamados.

a) Indica que la liquidación final se hizo lugar a los días trabajados de agosto de 2021, a las vacaciones proporcionales y su SAC, al SAC proporcional, a la antigüedad, al proviso y su SAC, a la integración mes de despido y su SAC, a la cuantía solicitada por el actor, por el hecho de que la demandada omitió impugnar la liquidación practicada. Indica que su parte manifestó la improcedencia del reclamo indemnizatorio, sin que se hubiere practicado una liquidación específica para ello, considerando que la misma no corresponde. Sostiene que la jueza de grado contaba con toda la documentación necesaria para poder llevar adelante una liquidación ajustada derecho. Se agravia, en tanto la jueza de grado no efectuó la revisión por sí misma y simplemente se limitó a aprobar la liquidación confeccionada por el actor.

En un subpunto b) del mismo agravio, reprocha que procediera la multa por el artículo 80 de la Ley de Contratos de Trabajo, sin valorar la documentación consignada en la Secretaría de Trabajo. Dice que su parte no omitió la obligación de emitir y entregar el certificado de trabajo, consignado en la Secretaría, en expediente 1-998 del 2021. Sostiene lo mismo que en el punto a) respecto de que la jueza de grado debía revisar el cumplimiento por su parte y no limitarse a aprobar la petición del actor.

En un subpunto c), se queja por la indemnización del Decreto 39 del año 2021, por cuanto esta sería una indemnización procedente en los casos de despido sin justa causa. Entiende que su parte acreditó un despido fundado en justa causa, en virtud de conductas mantenidas por el actor durante la relación laboral que causaron un perjuicio a su parte, con materia prima perecedera. Solicita que se deje sin efecto la aplicación de esta indemnización.

En respuesta al quinto agravio, sostiene que lo manifestado por la accionada no cumple con ser una crítica concreta y razonada de lo resuelto, solicitando su rechazo.

Tratamiento.

En tal sentido, conforme que se confirma que el despido fue injustificado, proceden las indemnizaciones por antigüedad, preaviso, y su SAC, integración mes de despido y su SAC (artículo 245 de la LCT) y la indemnización prevista en el Decreto 39 del año 2021.

Conforme lo resuelto anteriormente, la multa del artículo 80 de la LCT procede, pues el certificado no solo no tiene los requisitos que indica la ley laboral,

sino que fue consignado en la Subsecretaría de Trabajo, en forma tardía.

De modo tal que se rechaza el agravio con relación a la multa del artículo 80 de la LCT.

Máxime que la demandada no impugnó la liquidación presentada por la actora; sin perjuicio de ello la decisión judicial es ajustada a derecho.

Por ende se rechaza el agravio.

Costas y honorarios:

Teniendo en cuenta lo expuesto y el principio general de la derrota (artículo 69 del CPCCCh), las costas se imponen a la demandada vencida.

Los honorarios del abogado de la demandada, conforme la naturaleza del juicio y mérito de la labor, se regulan conforme las pautas establecidas en la legislación especial -Ley XIII n° 4 DJP- para el Dr. M. J. G. en el 30% y para el Dr. J. A. G. H. en el 25%, a calcular sobre los correspondientes a la primera instancia, y con más la alícuota del IVA, de corresponder.

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

Fórmula postulatoria:

1) Rechazar el recurso de apelación de la demandada.

2) Costas de la alzada a la demandada vencida. Los honorarios profesionales por las tareas en esta instancia se regulan conforme las pautas establecidas en la legislación especial -Ley XIII n° 4 DJP- para el Dr. M. J. G. en el 30% y para el Dr. J. A. G. H. en el 25%, a calcular sobre los correspondientes a la primera instancia, y con más la alícuota del IVA, de corresponder.

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento con motivo del recurso de apelación que fuera que fuera interpuesto por la parte demandada (ID 1522534, agravios ID 1532564). Corrido traslado de ley, fue contestado en tiempo oportuno por la contraparte (ID 1543751).

I. *Antecedentes*.

La sentencia dictada en la instancia de grado rechazó la excepción de prescripción opuesta por la demandada. Hizo lugar a la demanda interpuesta por el Sr. J. C. B. F. y, en consecuencia, condenó a P. E. SRL a entregarle en el plazo de 10 (diez) días, certificado de trabajo, constancia documentada del ingreso de aportes y contribuciones a la seguridad social y sindicales; y certificación de servicios y remuneraciones -Formulario PS.6.2- y a abonarle en idéntico plazo la suma de pesos dos millones trescientos cuarenta y tres mil quinientos con veinte centavos ($2.343.500,20.-), con más intereses, conforme lo establecido en los considerandos respectivos. Impuso las costas a la demandada vencida. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes. No conforme con lo decidido, interpuso la parte demandada recurso de apelación.

II. *Análisis de los agravios. Solución*.

Ya en la solución, y ante todo, no resulta ocioso en el inicio recordar que la ley no obliga al juez a seguir a los litigantes en todas sus argumentaciones, ni de refutar estas una por una, pues tiene amplia facultades para ordenar el estudio de los hechos y de las distintas cuestiones planteadas en forma metódica, asignándole el valor que corresponda a las que realmente

lo tengan, prescindiendo de las que no influyan para formar convicción o no sirvan a los fines de la justa solución del pleito" (CNCIV, Sala D, 20/12/67, E.D. t 23 p. 485, en consonancia con CSJN, Fallos, 248:385; 272:225; 297:333; 300:1193, 302:235, entre muchos otros).

Recuerdo asimismo que las limitaciones impuestas al juez, en cuanto a los hechos, no rigen tratándose del derecho, porque aunque las partes no lo invoquen o lo hagan en forma errónea, al juez corresponde calificar la relación sustancial en litis y determinar la norma jurídica que rige. Así, "en virtud del principio *iura novit curia*, los jueces se encuentran facultados para calificar autónomamente los hechos de la causa y subsumirlos en las normas jurídicas que los rigen, con independencia de las alegaciones de las partes o del derecho por ellas invocado (CSJN, 4/5/93, Rep. ED, 28-459, n° 16; íd., 8/3/94, Rep. ED, 29-453, n° 20/21; CNCiv, Sala C, 12/6/01, ED, 194-220; Incom, Sala B, 14/2/05, ED, 212-107).

Anticipo que, atendiendo al detallado relato que comprende tanto la plataforma fáctica del caso como los principales argumentos que componen las quejas del apelante y que es desarrollado en el voto del colega preopinante, me eximiré de incurrir en reiteraciones innecesarias que entiendo sólo dilatarían la extensión de mi juzgamiento, atendiendo a los principios de celeridad y economía procesal.

Asimismo, destaco que no se me escapa el pedido de deserción que formula la parte actora al contestar la expresión de agravios. Sin perjuicio de ello, el planteo que formula en relación con el escrito impugnatorio debe

ser resuelto en el marco del aseguramiento del derecho de defensa; es decir, con base en un amplio criterio de admisión.

Repárese que el Superior Tribunal de Justicia de nuestra provincia expresamente ha sostenido que cuando existen dudas acerca de si el escrito de expresión de agravios abastece la carga que le impone la ley procesal respecto a rebatir adecuadamente las motivaciones de la sentencia recurrida, debe optarse por tenerla por satisfecha (*cf*. autos "G. vda. de F., E", del 31-05-99; idéntico sentido autos "T.R.J., S.N. s/ Divorcio Vincular", del 22-03-00, nro. SAIJ00150014 y "P., R. c/ M. s/ diferencias salariales", del 230301, SAIJ01150056, entre otros).

Ahora bien, dejando a salvo mi postura en relación con el tema, entiendo que tal criterio de admisión, amplio, no debe ser llevado al extremo que implique su aplicación lisa y llana en todos los casos, sin importar como haya sido interpuesta la apelación, ello dado que los requisitos impuestos por el código procesal en orden a su procedencia también conforman el sagrado derecho de defensa, que a veces parece ser valorado únicamente desde la perspectiva del apelante, más no desde la del apelado. Más allá de tales aclaraciones, en el caso particular, considero que debe abrirse la instancia y tratarse el recurso interpuesto, razón por la que desestimaré la solicitud de deserción efectuada.

Entonces, y en el tratamiento de los agravios que expresa la accionada, cuestiona en principio la valoración del plexo probatorio efectuado por la sentenciante, en particular las declaraciones testimoniales y la documental aportada.

Ya en lo que refiere a las testimoniales, y en línea con lo que vengo diciendo, ya he reiterado en fallos anteriores (recientemente "F., M. A. c/ C. C. S.A. s/ Sumario (Cobro de Pesos e Indem. de Ley", expte. n° 514/24, entre otros) que la diferente opinión en relación con la apreciación judicial de las declaraciones de testigos no es idónea en sí misma para fundar la apelación, y es criterio que sostengo.

Sobre ese piso de marcha ha de ponerse de resalto que "La tarea valorativa de las pruebas resulta compleja, ya que el Juzgador debe rehacer hechos que han sucedido con anterioridad y de los cuales sólo puede obtener un conocimiento por vía indirecta a través de los elementos probatorios aportados al proceso, de cuyo análisis el juzgador debe extraer las conclusiones que lo llevan a establecer si el hecho que se procura determinar se produjo o no. De ahí que el sentenciante esté facultado para seleccionar entre los elementos con que cuenta, aquellos que a su juicio le provean mayor certeza respecto a las cuestiones sobre las cuales debe expedirse, y en el caso de los testigos, seleccionar de sus dichos aquellos que, en concordancia con otros elementos probatorios, lo lleven al convencimiento de la exactitud de sus manifestaciones. Ello implica que debe realizar una tarea deductiva con la prudencia necesaria, sobre todo para apreciar la prueba testimonial, ya que debe desentrañar lo que es verdadero" (CTrab. Tucumán, Sala V, "Ibargoyen, J. Rodrigo c. Empresa Libertad S.R.L. s/ cobro de pesos", 29/02/2012).

En dicha senda, advierto que la señora jueza de grado se ha referido en detalle a las declaraciones de

los testigos obrantes en autos –ver considerando B.3 de la sentencia-, y ha justificado claramente su decisión en relación con el producido de las mismas, por lo que las expresiones reiteradas que vierte la parte apelante, no constituyen sino un mero desacuerdo con el criterio empleado por el juzgador, carente de idoneidad para conmover lo resuelto.

En lo que hace a la pretendida documental aportada, si bien en el inicio se la refiere genéricamente, más adelante se señalan las planillas de producción. De la compulsa de las mismas (ID 782596/2408-2022), cierto es que efectivamente surge que el día 05-08-2021, el actor se encontraba trabajando con langostino pelado. Sin embargo, también quedó allí registrado el volumen de trabajo alcanzado, el cual incluso supera el de otros trabajadores que constan en la misma planilla, y que laboraran, según allí se indica, hasta un horario similar, lo cual sugestivamente no coincide con el registro de las planillas horarias que acompañara la demandada – desconocidas estas sí por el accionante (ID 788037/2708-22)- y sin perjuicio de lo cual, pondré de resalto que resulta llamativo que todas, menos la del día 0508-2021, consignen día-mes-año, mientras que –únicamente- en la del día de referencia se lo hace en el orden mes-día-año.

Aduno a ello, la carencia de demás pruebas que permitan dar crédito a las versiones de la empleadora demandada, entre ellas, la circunstancia derivada del desistimiento de la confesional del trabajador, desistida por la propia accionada (ID 1213783/08-092023), que tampoco permite tener por probadas las

mentadas sanciones al empleado -desconocidas también por éste en su autenticidad (ID 788037/27-08-22)-.

Del mismo modo, tampoco puede tener acogida favorable el argumento de "las disvaliosas consecuencias económicas que se derivaron de tal situación", en relación con el proceder endilgado al trabajador, y que ahora invoca el apelante. Advierto que ello no fue planteado al momento de contestar demanda, y el recurrente procura introducir el argumento ante esta instancia de revisión.

Al respecto, amén de que ninguna prueba se ha producido sobre el particular, es claro que configura un capítulo no propuesto al juez de grado y queda, por tanto, al margen de la discusión en esta etapa so pena de violentar elementales principios vinculados al debido proceso y al derecho de defensa.

Es que, atento al acotado marco que corresponde a la apelación lo cierto es que "mediante el recurso de apelación no pueden someterse a conocimiento de la alzada defensas o cuestiones que no fueron articuladas oportunamente. Y si el recurrente las introduce en la expresión de agravios, su tratamiento en la Alzada importaría la violación de las normas procesales (arts. 34, inc. 4°, 163, inc. 6°, 266 y 272, CPCCN) (CCiv.Com. Lomas de Zamora, Sala I, 27/2/03, Rep. LL, 2003-1796, n° 33, y LLBA, 2003-1167).

Así, y so pena de pecar de reiterativo: "La alzada solo puede juzgar aquellas cuestiones involucradas en los escritos constitutivos de la litis, porque el límite de los poderes del *ad quem*, está dado por los capítulos propuestos a la decisión el juez de primera instancia"

(C3° Civ.Com.Minas Paz y Trib., Mendoza, 9/9/02, Rep. LL, 2003-1978, n° 42,y LL Gran Cuyo, 2003154).

Por último, y en relación con la configuración de la injuria, recuerdo que la misma se vincula con todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta o lesiona intereses legítimos de la otra para fundamentar la ruptura de la relación, que reviste especial gravedad en una situación determinada.

En la práctica laboral, es común que trabajador o empleador puedan sentirse injuriados por el mero incumplimiento de las obligaciones del otro que deriven en perjuicios de importancia y lleven en consecuencia a la ruptura de la relación laboral por hacer imposible su prosecución. Luego, supone la injuria una conducta o comportamiento ilícito y objetivamente grave.

Debe tenerse presente a esa hora que "la injuria causal de despido del trabajador no remite a la malicia o intencionalidad en la comisión del daño sino que basta para ello la antijuridicidad de la misma sin necesidad de un análisis de la culpabilidad y puede fundarse en un único acto cuando evidencia una actitud incompatible con las exigencias de la relación laboral…" (Sup. Trib. Just. Jujuy, "Castillo, Rafael c/ Hotel Augustus SRL", 28/4/2000).

En tal contexto, si bien es cierto que la conducta injuriosa debe ser apreciada en su gravedad, junto a demás parámetros tales como la antigüedad del empleado, sus antecedentes, su comportamiento anterior, en definitiva las circunstancias fácticas que han rodeado al caso, no puede dejarse de lado que las características del hecho deben ser asimismo

contundentes para desplazar el principio de conservación del empleo que consagra el art. 10 LCT.

Ahora bien, esa tarea, la de valoración del caso en concreto, es propia del juzgador en el marco del proceso y no de las partes. Es que "no son las partes del contrato de trabajo quienes están facultadas para calificar como injurioso el hecho determinante de la ruptura del nexo laboral, sino el magistrado competente en ordena las circunstancias que el propio art. 242 LCT, enuncian en forma general… (Sala 10°, "González, José E. c/ Orígenes AFJP SA", 8/10/2000, DT 2000-B2192). En dicho contexto, y por los fundamentos dados hasta aquí, he de coincidir con el correcto análisis que efectuara la señora juez de grado y la decisión a la que arribara, debiendo confirmarse que el despido resulta injustificado. Se rechaza el agravio.

El segundo agravio critica que en la sentencia se han considerado a las sumas abonadas no remunerativas como integrantes del salario del trabajador. Diré al respecto que, de larga data esta alzada se ha pronunciado unánimemente sobre el tema, afirmando que debe ponderarse en la especie que la tutela del salario se haya consagrada en el artículo 14 bis de nuestra Carta Magna (principio protectorio), así como en otros instrumentos internacionales de jerarquía constitucional tales como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (a XIV), la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), el Pacto Internación de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, arts. 6° y 7°), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (a 5°, inc. e) y la Convención

sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11, inc. l°.d), recordando asimismo que la preocupación de la comunidad internacional en la materia se remonta al propio acto de creación de la Organización Internacional del Trabajo y se expresa en los numerosos convenios y recomendaciones adoptados en el seno de esa institución.

He sostenido que comparto el pensamiento por el que se sostiene que la tutela que emana de aquel principio rector y de las normas internacionales mencionadas perdería buena parte de su sentido y efectividad si no expresara una conceptualización del salario que permitiera su adecuada identificación. En efecto, los artículos 6° y 7° del PIDESC proporcionan pautas decisivas para esclarecer dicho concepto al señalar que el derecho a trabajar comprende la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo y calificar como "salario" o "remuneración" la prestación debida por el empleador cuando ese trabajo es prestado en relación de dependencia.

En tal contexto, y como lo refiriera ya nuestro más alto tribunal en los autos "P. c/ D.", resulta inadmisible colocar fuera de la conceptualización de "salario" prestaciones que han constituido una "ganancia" para el trabajador, y que solo encontró motivo o resultó consecuencia del contrato de trabajo. Es preciso reconocer, agrega, que "toda ganancia que obtiene el trabajador del empleador con motivo o consecuencia del empleo resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto y por esta última causa".

Es claro que, frente a tales definiciones, la noción de remuneración que se aplique en manera alguna podría entenderse de alcances menores a la acuñada por el artículo 1° del Convenio 95 de la OIT, razón que junto con demás fundamentos del fallo citado, hiciera que aquél concluyera declarando la inconstitucionalidad del artículo 103 bis, inciso c, de la Ley de Contrato de Trabajo (texto según Ley 24700).

En el voto concurrente de los jueces Highton de Nolasco, Fayt y Argibay se señaló, además, que el artículo 103 bis, inciso c, de la LCT afecta los principios constitucionales de retribución justa en correlación con el de protección contra el despido arbitrario, al excluir indebidamente de la base de cálculo de la indemnización por despido conceptos que se encuentran dentro de la noción de salario recogida en las normas internacionales ratificadas por el país. De esta manera se afecta la razonable proporción que debe guardar la indemnización por despido arbitrario con uno de los elementos de su cálculo como es la contraprestación salarial que recibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

En tal contexto, he de recordar que en la senda que marcara el tribunal cimero y a la que en breve me refiriera en los párrafos precedentes, ya ha tenido oportunidad de expedirse esta alzada -como lo dijera párrafos arriba- en los autos "T., R. c/ S. A. I. y E. de la P. s/ laboral", expte. n° 377/2011, Sent. Def. n° 03/12L, "T., C. A. c/ S. SA s/ Sumario- Cobro de Pesos e Indemnizaciones de Ley", expte. n° 137/2013, Sent. Def. 35/2013L, "Z., J. I. c/ S. C. SRL s/ Sumario- Cobro de Pesos e indem. de Ley", expte. n° 527/2013, Sent.

Def. 78/2013L, entre tantos otros, sentando un criterio favorable, cuyos mayores argumentos me eximo en la circunstancia de citar a través de la transcripción expresa, so pena de embarcarme en repeticiones innecesarias, mas con los que coincido.

Luego, no se aprecia cuál es la diferencia con el presente como para que la argumentación posea algún sentido que lleve a modificar el criterio que unánimemente hemos sostenido. Rechazo el agravio.

El tercer agravio cuestiona que la sentencia resuelva que se encuentra subsistente la obligación de la empleadora demandada respecto de la entrega de las constancia documentada de aportes y contribuciones a la seguridad social y sindicales, lo que el apelante resiste con el argumento de haberse acogido a planes de pago. Sin embargo, de la compulsa de la prueba producida (informe AFIP de fecha 28-03-2023), surge que no todos los períodos impagos o con pago parcial han sido incluidos en los planes de referencia (identificados como presentación X., número X. y presentación X. número X.), entre los que pueden individualizarse: Aportes de Seguridad Social impago 12/2014 y pago parcial 01/2013; Aportes de Obra Social 05 al 10/2017, 02 al 06/2018 y 12/2019; Contribución Patronal de Obra Social impagos 05/2018 y 12/2019 y pago parcial 05 al 10/2017, 02 al 04/2018 y 06/2018. Así, lo decidido en la sentencia apelada es correcto y debe confirmarse el punto. Se rechaza el agravio.

En cuarto agravio, el recurrente critica lo resuelto en torno a la entrega de nuevo certificado de trabajo, conforme las directrices del art. 80 LCT. Se colige del texto de la norma que, producido el

distracto, el empleador debe entregar al trabajador un certificado de trabajo (párr. 3ro.), ello sin necesidad de que el mismo le sea solicitado y, ante el requerimiento del trabajador, constancia documentada del ingreso de los fondos a los organismos de seguridad social y sindicales.

El primero debe contener a) el tiempo de prestación de servicios, b) la naturaleza de éstos, c) la constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. No se requiere, en cambio, que incluya la constancia de retenciones en concepto de aportes sindicales o contribuciones destinados a entidades sindicales y, d) la calificación profesional obtenida por el trabajador en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere realizado o no, acciones regulares de capacitación (constancia que debe figurar en el comprobante, de acuerdo con lo dispuesto por el sexto artículo sin número del capítulo VIII "De la formación profesional" del Título II de la Ley de contrato de trabajo, incorporado por la Ley 24576).

La información que surja del mismo debe corresponder a la realidad de los hechos por lo que no será defectuoso el que denote el incumplimiento de obligaciones relativas al ingreso de aportes o contribuciones, pero lo será el que contenga una información falsa o el que no cumpla los requisitos normativos exigidos por la norma. Luego, y toda vez que corresponde consignar el real salario del trabajador, que como se ha decidido debe integrarse con la suma abonadas como no remunerativas, resulta procedente se

ordene la entrega de nueva documentación laboral, conforme lo dispone la norma. Se rechaza el agravio.

En último ab.je, el quinto agravio expresado por la demandada recurrente, por el que se cuestionan lo decidido respecto de la procedencia de los rubros indemnizatorios reclamados.

Respecto de aquellas sumas derivadas del despido sin justa causa, advierto que al acápite VII. del escrito de demanda fue practicada liquidación por parte de la actora, en la que se identificaron las sumas correspondientes a cada rubro reclamado, sin que la misma haya sido objeto de observación y/o impugnación alguna, ni que tampoco se practicara una distinta por la accionada, todo ello al momento del responde del traslado de la acción, por lo que mal puede pretender ahora cuestionar su contenido ante la alzada, cuando no lo hizo en la etapa procesal oportuna.

En lo que refiere a la multa prevista en el art. 80 LCT, destaco que el art. 80 LCT dispone: "La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

"El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando este lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

"Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios,

naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

”Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente. (Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)”.

Luego, está claro que la obligación impuesta al empleador subsiste en todo caso, más la indemnización allí prevista se torna procedente en tanto –en principio- el trabajador haya dado cabal cumplimiento a la intimación que le es exigida para tal fin, la que aquí efectivamente se cumplió (TCL CD 137894525 de fecha 13-09-2021).

Sin embargo, conforme surge del expediente administrativo de la Secretaria de Trabajo -agregado en autos- expte. n° 1-1998-21- la accionada recién consigno el certificado de trabajo el día 17-11-2021, es decir vencido holgadamente el plazo de ley, razón por la que la multa resulta procedente.

En el final, la crítica efectuada por la condena a abonar la indemnización prevista en el Dec. 39/21 y que se sustenta en que la misma es procedente solo en los casos de despido sin justa causa, carece de fundamento en atención a lo que aquí se ha resuelto. Se rechaza el agravio.

Resueltas así las cuestiones materia de agravio, propondré al acuerdo el rechazo del recurso interpuesto. Las costas de la alzada, en virtud de lo que se decide, serán impuestas a la demandada apelante vencida por el principio general de la derrota (art. 69 CPCCCh).

Los honorarios profesionales por las tareas en esta etapa de revisión se regulan conforme las pautas establecidas en la legislación especial -Ley XIII n° 4 DJP- para el Dr. M. J. G. en el 30% y para el Dr. J. A. G. H. en el 25%, a calcular sobre los correspondientes a la primera instancia, y con más la alícuota del IVA, de corresponder.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Por lo expuesto, y de ser compartido mi voto, propongo al acuerdo la siguiente fórmula:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, confirmando el fallo de la instancia de grado en todas sus partes, conforme considerandos respectivos.

2) Imponer las costas de la alzada a la demandada apelante vencida (art. 69 CPCCCh).

3) Regular los honorarios profesionales por las labores ante la alzada para el Dr. M. J. G. en el 30% y para el Dr. J. A. G. H. en el 25%, a calcular sobre los correspondientes a la primera instancia, y con más la alícuota del IVA de corresponder.

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

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

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y confirmar la Sentencia nro. 203/24 de fecha 30 de mayo de 2024.

2) Imponer las costas de la alzada a la demandada apelante vencida.

3) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en esta instancia al Dr. M. J. G. en el treinta por ciento (30%) y al Dr. J. A. G. H. en el veinticinco por ciento (25%), porcentajes a calcular sobre lo respectivamente regulado a cada parte por su labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiera.

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro. 119 DEL AÑO 2024
DE LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"