En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los veinte 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 de la Dra. María Fernanda Zanatta 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: **"A. F., R. c/ P. E. SRL s/ COBRO DE PESOS e INDEM. de LEY"**, **expte. nro. 660/24**, venidos del Juzgado Letrado de primera instancia en lo Laboral nro. 2 (expte. nro. 348/22), y atento al resultado del sorteo de fecha 13 de noviembre de 2024 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dr. Manuel Horacio Pis Diez, Dra. María Fernanda Zanatta y Dr. Fernando Nahuelanca.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la Sentencia nro. 263/24 de fecha 4 de julio 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. 263/2024. Concedido el mismo, expresa agravios por escrito ID 1582758. Corrido el traslado respectivo, contesta la actora por escrito ID 1595169.

II. *El fallo apelado*:

La jueza de grado rechazó la excepción de prescripción opuesta por la demandada; hizo lugar a la demanda interpuesta por la Sra. R. A. F., condenando a la firma 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; certificación de servicios y remuneraciones -Formulario PS.6.2- y a abonar en idéntico plazo la suma de pesos dos millones trescientos veinticinco mil novecientos cuarenta y tres con ochenta y un centavos ($2.325.943,81), con más los intereses. Impuso las costas a la demandada vencida y reguló los honorarios profesionales.

III. *Fundamentos del recurso*.

a. La parte demandada, en primer lugar, impugna la sentencia referida por considerar que la jueza de grado rechazó la causal invocada de desvinculación laboral de su exdependiente, por no realizar una debida valoración de las pruebas de la causa.

Refiere que existe una errónea valoración de la prueba aportada por su parte y ejemplifica al citar un extracto de la sentencia en el que valora la planilla de entrega de mercadería de la jornada habitual, no reflejando lo indicado en la planilla de horario de ingresos y egresos de los empleados.

Indica que la planilla que analiza la sentencia, es en la que se consignan los kilogramos de materia prima que a cada empleado se le colocó en mesa, a los fines de determinar la producción que se realiza en el horario en el que se abonan horas normales, y cuánto es lo que resta para la extensión de la jornada de trabajo,

jornada por la cual los empleados percibirán un pago adicional.

Reitera lo indicado en la contestación de demanda, respecto a que la industria pesquera tiene una jornada irregular cuya extensión varía en función de la cantidad de producto perecedero que ingrese para ser procesado. Por ello, el control es necesario, a los fines de evitar abusos por parte de los empleados, quienes podrían bien procesar poca materia prima en las primeras horas (por las cuales no percibirán un pago adicional), con la finalidad de que la jornada laboral se extienda lo máximo posible a los fines de devengar una mayor cantidad de "horas extras o adicionales". Y de allí la diferencia que en la planilla que analiza la jueza (de producción) transcurre en las 8.15 y las 8.35, y las 14.00 y las 14.55, y que en la misma se consigna producción "parcial 798.7" kg, parcial, porque la jornada laboral continuó.

Señala que el análisis de la sentenciante es erróneo por afirmar que de dicha planilla surge el horario de retiro de los empleados, omitiendo la lectura de la real planilla de horario que quedó excluida de su valoración, y transcribe la misma en relación al día 05/08/2021. De modo ejemplificativo compara lo indicado en el fallo recurrido y lo develado de la planilla de horario.

Dice que su agravio versa sobre la omisión de un análisis y valoración integral de la prueba rendida en autos, trayendo a colación dichos de los testigos V. y Z. V.

Sostiene que también se agravia por la afirmación del fallo de que no se hubiese acreditado debidamente

las circunstancias de tiempo y forma en relación puntualmente al día que ocurrió el hecho imputado. Dice que la jueza *a quo* solo valoró la planilla de producción para considerar el horario de salida de los empleados, cuando debió darle la misma fuerza probatoria respecto del resto de las cuestiones que de ella surgen. Puntualiza que la planilla consigna en el encabezado que se estaba procesando langostino, lo cual además es confirmado también por la declaración del Sr. Z. V., quedando confirmado el producto que había en la mesa y su naturaleza perecedera.

Efectúa indicaciones específicas del análisis de la planilla consignando la cantidad en kilogramos de la materia prima ingresada (3.434,8 kg.) y cuando de ello se procesó en las primeras 6 horas de jornada (parcial: 798,7 kg.) y atento al remanente existente se dio la orden de que se termine el langostino, motivo por el cual el resto de los empleados finalizó su jornada a las 17 horas aprox., lo que fuera afirmado por el testigo Z. V., como así también que la Sra. A. F. "se había retirado a las 14 sin autorización".

Entiende que la magistrada de origen no valoró adecuadamente la declaración del testigo precitado, al consignar su afirmación de que la actora se retiró sin autorización como una afirmación genérica. Que lejos de ser genérica la afirmación fue efectuada específicamente en relación a la Sra. A. F.; y aún de aceptar que fue una prueba indiciaria, debió ser contrastada con el resto del material probatorio y de manera objetiva y no parcializada.

Invoca el principio de unidad probatoria y brinda un concepto del mismo. Concluye que la conclusión

arribada por la jueza de primera instancia deviene arbitraria dado que solo apreció las pocas probanzas producidas por la actora, una simple testimonial, omitiendo armonizar la totalidad de la prueba aportada por su parte, parcializándola y valorándola solo a favor del relato de la accionante. Cita Jurisprudencia.

Afirma que se encuentra debidamente probado que la actora estaban trabajando con langostino, el cual es altamente perecedero, que al horario en que la actora y su esposo se retiraron solo se había procesado 798.7 kg. de los 3.434,8 kg. que había para procesar, que a la accionante y a todos sus compañeros se les había asignado trabajo en jornada extensiva, conforme orden impartida por la empresa, que todos sus compañeros se retiraron entre las 17 y las 19.30 horas aprox, y que la actora se retiró sin permiso.

Manifiesta que había un deber a cargo de la empleada y que su omisión causó un perjuicio a la empresa, incurriendo en el incumplimiento de su débito laboral, y del deber de diligencia y colaboración, al retirarse sin autorización, poniendo en juego materia prima altamente perecedera, y con los intereses de la empresa.

Relata que dicha conducta venía precedida de actos similares conforme surge de las constancias del legajo de la actora, lo que constituyó claramente una injuria que impidió la prosecución del vínculo laboral, y que no fueron valoradas por la jueza

Alude que el fallo es arbitrario no solo porque omite considerar y expedirse en relación a los argumentos esgrimidos por su parte, sino también porque omite dar una sola razón, justificación, o mínima referencia de porqué entendería que el hecho no

constituyó la injuria alegada por P. E. S.R.L. Ejemplifica su fundamento transcribiendo citas del fallo y jurisprudencia.

Dice que las leyes exigen un razonamiento claro, completo, coordinado entre los distintos argumentos y entre éstos y las conclusiones, el que debió apoyarse en los elementos de autos y en las normas jurídicas vigentes, de manera que sin dificultad se advierta una correcta valoración de la prueba para obtener los elementos de hecho, y una adecuada elección de la Ley para obtener su encuadramiento jurídico, todo lo cual no sucede en la resolución en crisis.

Por ello, es que la causal de despido del actor encontró basamento tanto jurídico como fáctico y así debió haber sido resuelto.

Solicita se revoque la sentencia apelada en cuanto resulta materia de agravio por tratarse de una interpretación exorbitante, arbitraria e irrazonable, con costas.

Contestación.

Resiste el embate la parte actora consignando que la parte demandada ha incumplido con la carga impuesta por las normas de rito, de realizar una crítica concreta y razonada de la sentencia recurrida y solicita que se declare desierto.

Luego de ello, 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 la trabajadora.

Señala que al contestar el traslado de la contestación de demanda, desconoció de manera expresa la documentación acompañada por la contraria, entre las que se encuentran las planillas citadas por la accionada en su memorial, y no habiendo sido reconocida su autenticidad en el proceso, las mismas no pueden ser valoradas como prueba para fundar la decisión, de lo contrario, se estarían violando garantías elementales que hacen al debido proceso y derecho de defensa de su parte, al incorporarse prueba que no ha ingresado en debida forma en el momento procesal oportuno.

Comenta que conforme surge de la sentencia recurrida, se analizó la totalidad de la prueba y quedó acreditado que la jornada laboral era de 06:00 a 14:00 horas, que la trabajadora se retiró al finalizar la jornada normal y habitual pasadas las 14 horas, para lo cual ya había desempeñado como mínimo 7 horas de trabajo, culminando con la totalidad de la materia prima dada para proceso en horarios similares a sus compañeros de trabajo.

Refiere que la interpretación de la demandada respecto a las planillas es contraria, siendo que da cuenta de la materia prima que ha sido procesada por cada trabajador a medida que van finalizando, lo que deja en evidencia que incluso la trabajadora procesó en menor tiempo la misma o mayor cantidad que sus compañeros. Hace señalamientos respecto a la inscripción “parcial” de kilos procesados, lo que obedece a la clasificación de la mercadería que ha sido procesada, no siendo coincidente el número total de kilos.

Alega que no se ha acreditado que la jornada laboral se extendiera hasta las 19 horas, mucho menos que al

finalizar la misma a las 14 horas haya dado mercadería a la trabajadora para procesar, que esta no la haya efectuado, y ello porque el hecho jamás ocurrió. Comenta que es el propio testigo propuesto por la demandada quien indica que no se encontraba en el sector de producción.

Expone que la demanda no ha podido acreditar el hecho imputado, el incumplimiento de la trabajadora que justificare la injuria que impidiera la prosecución del vínculo laboral y que tuviese antecedentes disciplinarios. De la prueba rendida se evidencia que el distracto dispuesto por el empleador resulto prematuro violando los principio de gradualidad y proporcionalidad entre otros, tornando ilegitimo y arbitrario, debiendo asumir las consecuencias indemnizatorias tal como se resolvió en la sentencia de grado.

Peticiona el rechazo del primer agravio.

Tratamiento.

Antes de ingresar sobre esa cuestión, debo señalar que la jurisprudencia ha dicho con respecto al alcance los agravios y la competencia de la alzada: "El agravio constituye la medida de la apelación, conforme el principio de la congruencia. El recurso de apelación no admite hechos nuevos u otras pruebas que las ya existentes en las actuaciones, ya que el apelado no puede agregar otros hechos distintos a los que 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 recordar lo dicho, es decir, los argumentos esgrimidos por la jueza de primera instancia para fundar su fallo con respecto al despido del actor.

En tal sentido, textualmente expresó: “En tal tarea reparo en primer término en el extracto de planillas de producción que la actora el día 5/8/21, se retiró a las 14:00, al igual que otros empleados. Que ese día la actora trabajo desde las 7:19 a las 14:19 hs, es decir, realizo una jornada de trabajo de 7 horas.

”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: Sr V.: “ella era compañera filatera; su horario de trabajo era de 06 a 14, sábado de 6 a 10,, calcula que el día 5/08/21 fue de 6 a 2:00. El Sr. Z. V.: “En el tema del langostino es una materia prima perecedera. Para el llamados y horarios, él era el encargado, el daba la orden a los supervisores, El día 5/08/21 no estaba presente en el sector productor y si dio la orden que se terminara el langostino y se terminó a las 17 hs, lo que se le comunico que la actora se había retirado a las 14 hs sin autorización. Sr. O. L. P.: “Horario de 6 a 14 hs cuando entra mercadería que se debe extender por le perecedero

de la materia prima, como langostino, puede llamar en cualquier horario.

”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 horarios de entrada del personal, en este caso, su horario era hasta las 17 horas y se retiraron a las 14 horas sin autorización”, pero tal afirmación a mi ver resulta genérica, sin la suficiente circunstancia de tiempo y forma en relación puntualmente al día en que ocurrió el hecho imputado, el perjuicio ocasionado. Dice que otros empleados también se retiraron en ese horario. Ello sumado a que los antecedentes a que hace referencia la empleadora, en el año 2014 un apercibimiento por ausentarse de sus labores, en el año 2015 un aparcamiento por ausentarse de su puesto laboral, en el año 2016 no concurrir a trabajar sin dar aviso, en el año 2018 una llegada tarde al trabajo, con dos llamados de atención, y en el mes de diciembre del año 2018 por una falta por no concurrir al trabajo, una suspensión de 6 días y el 23 de junio del 2020 un llamado de atención por retirarse antes de tiempo de su trabajo y

el 4 de diciembre del 2020, un llamado de atención por no usar el barbijo cubreboca.

”Conforme a lo expuesto es que concibo que no se verifica en autos la existencia de la conducta que se imputa a la actora, 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”.

Es decir, no está probado que cuando se retiró la actora, habiendo cumplido la jornada laboral, en la misiva X., dice la empleadora: “Ud. no haya tenido que quedarse el día 5/08/21 laborando después de finalizada la jornada de 14 horas, se le hubiera informado que debía seguir trabajando”.

Tampoco que en su mesa de trabajo tuviera materia prima para trabajar.

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 la actora se retiró sin autorización.

Yendo al análisis concreto del agravio, debo poner de resalto que de la lectura del expediente y básicamente de los testimonio de Z., pues no alcanza con decir que se fue sin autorización y no dar la razón de sus dichos, como por ejemplo, dar precisiones del cómo, el tiempo, la forma, quién le dijo a la actora que debía seguir trabajando, no aparecen las explicaciones que doten de eficacia probatoria al testimonio, pues conforme al artículo 381 del CPCC, cada parte debe probar los hechos alegados.

El mismo apelante en su expresión de agravios afirma que es afirmación genérica, pero fue hecha específicamente con relación a la Sra. A. F., y aun de aceptar que fue una prueba indiciaria, debió ser contrastada con el resto del material probatorio y de manera objetiva y parcializada.

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

Solo está probado que el día antes mencionado la actora se retiró a las 14 horas de la tarde y que había cumplido una jornada de 7 horas.

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. Estamos 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 este 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).

Asimismo, en la expresión de agravios la recurrente, afirma que se encuentra debidamente probado que la actora estaba trabajando con langostino, el cual es altamente perecedero, que al horario en que la actora y su esposo se retiraron solo se había procesado 798.7 kg de los 3.434,8 kg que había para procesar, que a la accionante y a todos sus compañeros se les había asignado trabajo en jornada extensiva, conforme orden impartida por la empresa.

Este argumento es tardío, pues no fue esgrimido en la contestación de demanda y por ende no puede ser tratado en esta instancia de revisión, pues no solo se vulnera la congruencia procesal sino el límite de revisión de esta alzada.

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

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 Grisolia 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, “C., J. 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, pág. 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" ("G., J. M. vs. L. C. 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 de la actora no ameritaban que el despido fuera justificado, además, dada su antigüedad, pues en su caso hubiera bastado con una sanción disciplinaria menor.

En efecto la actora tenía una antigüedad de más de 10 años, y tuvo sanciones muy espaciadas, por temas, en general, de llegas tardes, solo en el año 2018 tuvo una suspensión de seis días por no concurrir a su trabajo, sin aviso.

De modo tal que los antecedentes disciplinarios no eran suficientes para justificar el despido, máxime que no se probó que el día 5 de agosto del 2021 hubiera generado a la demandada un perjuicio concreto, pues hubiera dejado materia prima sin procesar en su mesa de trabajo ni existen pruebas concretas y contundentes que se hubiera retirado sin autorización ese día a las 14 horas, no siendo relevante en esta cuestión la planillas de producción.

Considero que en forma previa al despido, la empleadora debió correr un traslado a la actora para que pueda ejercer su derecho de defensa y luego tomar una decisión disciplinaria al respecto, la que de ningún modo puede ser la más extrema de todas, es decir, el despido.

Por ende, se rechaza el agravio.

b. En su segundo agravio, la demandada impugna la sentencia en tanto la jueza de grado hizo lugar a las

indemnizaciones prevista en el art. 80 de la LCT, por resultar la normativa que exigía su entrega obsoleta, sino además por haber omitido considerar el reciente cambio normativo, dado con la entrada en vigencia de la Ley 27742.

Indica que la normativa contemplada en el art. 80 de LCT ha perdido razón y vigencia normativa, sumado a que resulta necesario para la obtención del beneficio jubilatorio. Dice que, la exigencia legal, ha quedado implícitamente derogada con lo dispuesto en el art. 39 la Ley 25877 mediante el cual se propició simplificar la registración laboral, y respecto del cual se dictó la res. Gral. AFIP 1752/04, cuyo art. 1 establece que el sistema “Mis Aportes” es para que lo usen los trabajadores en relación de dependencia para informarse entre otras cosas, de si los aportes y contribuciones para la seguridad social fueran cumplidos. Por ello entiende que la multa de la norma no debe proceder. Aduna que la magistrada debió considerar que se produjo un cambio normativo a nivel laboral que no convalida la procedencia de indemnizaciones como la que se recurre.

Informa que de analizar el espíritu de la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos, se pueden encontrar fuertes indicios de una retroactividad de la ley tácitamente establecida.

Consigna que el propio nombre de la ley refleja una intención de reforma y modernización, y sugiere la creación de un marco jurídico destinado a ser el fundamento de un nuevo modelo de regulación laboral.

Luego detalla que dentro del título "Promoción de empleo registrado" no solo se promueven la regularización de deficiencias registrales, sino que

también otorgan al Poder Ejecutivo la autoridad para eliminar acciones penales y condonar infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza. Lo que demuestra la voluntad legislador de aliviar las cargas punitivas previas y facilitar un ambiente más favorable para la corrección y cumplimiento voluntario de las normas laborales. Lo cual considera como una señal de que la ley busca aplicar sus principios de manera retroactiva, especialmente en casos donde la sanción o la multa no cumplen más con el nuevo marco normativo y sus objetivos de justicia y equidad.

Comenta que en caso eventual de entender que no corresponde la aplicación retroactiva, tampoco puede imponerse una sanción que al momento de fallar se encuentra en una norma derogada.

Cita jurisprudencia. Efectúa reserva de caso federal.

Contestación.

A su turno contesta el agravio la accionada considerando endeble el argumento de la contraria.

Señala que carece de una crítica concreta y razonada de la sentencia, toda vez que solo se ha limitado a efectuar apreciaciones subjetivas de la obligación emanada del artículo 80 de la LCT, vigente al momento de los hechos analizados (y del dictado de la sentencia), sin reparar en lo más mínimo si la obligación patronal derivada de la norma en cuestión, había sido o no cumplimentada por la demandada, mucho menos indicando cual sería el yerro incurrido por la magistrada en el análisis de los hechos, prueba y derecho aplicable, que pueda dispensar a la accionada del pago de la indemnización condenada.

Indica que la jueza de primera instancia analizó de manera pormenorizada cada una de la documentación arribada, indicando que fue confeccionada de manera defectuosa, por no consignarse las reales remuneraciones percibidas por su parte, indicando igualmente 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.

Fue por ello que la intimación cursada por su parte mediante Telegrama Laboral viabilizó la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT, vigente al monto de los hechos, razón por la cual debe rechazarse el agravio expuesto por la demandada.

Califica de errado el querer solicitar la aplicación en la sentencia de la reciente Ley 27742, no solo en atención a que a la fecha del dictado de la sentencia la norma aún no había entrado en vigencia, sino más grave aún intenta instar la aplicación retroactiva de una ley, violando las previsiones del art. 3 del CCCN, atento a que la norma sancionada no prevé el efecto retroactivo de su aplicación, y transcribe el art. 237 de dicha norma.

Consigna que la norma fue publicada en el Boletín Oficial el día 8 de julio de 2024, la vigencia y aplicación es a partir del día 9 de julio de 2024, por tal motivo siendo hechos anteriores los debatidos en autos, no resultan alcanzados por la nueva normativa.

Sostiene que resulta acertada la sentencia recurrida en cuanto hace lugar a la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT, incorporada por Ley 25345, toda vez que al momento de finalizar la relación laboral, y específicamente al momento de realizarse la

entrega defectuosa e incompleta de la documentación laboral, se encontraban cumplidos los presupuestos de la norma para la procedencia de la indemnización a favor del trabajador, atento que habiendo efectuado las intimaciones pertinentes el empleador no cumplido con su obligación patronal, generando ello un daño hacia al trabajado que debe ser reparado, escogiéndose en ese momento histórico la normativa una forma de reparación tarifada la cual la cuantifico en 3 remuneraciones. Se trata en este caso de un derecho adquirido de la trabajadora (reparador del daño causado), ya que se han cumplido los elementos que configuran el hecho jurídico en la vigencia temporal de la ley anterior, que no pueden ser suprimidos por la aplicación de una ley posterior lo cual conllevaría a una violación constitucional. Cita jurisprudencia y reitera el pedido de rechazo del agravio.

Tratamiento.

En este punto, cabe poner de resalto que la leyes no tienen efectos retroactivos -artículo 7 CCCN-, máxime que en este caso se trata de una relación o situación agotada, y juega los principios laborales protectorios a favor de la actora y el de la continuidad de la relación laboral, entre otros.

De modo tal que no es aplicable en este caso la Ley 27742.

La jurisprudencia ha señalado: "En referencia a la operatividad de la regla de la Ley penal más benigna, considerando la entrada en vigencia de la Ley 27742 posterior al inicio de las actuaciones, se debe expresar que dicha regla plantea la posibilidad de aplicar sanciones menos gravosas de manera retroactiva cuando

una nueva ley refleja un cambio en la valoración social de la conducta. En este caso, examinada la pertinencia de aplicar la Ley 27742 para atenuar las multas relacionadas con la falta de registración laboral y demás infracciones a la LCT, el análisis se orientó a determinar si la regla de la Ley penal más benigna debía ser aplicada automáticamente, o si debía evaluarse el contexto y la naturaleza de las sanciones laborales, todo ello analizando diferentes precedentes de la CSJN ("Superintendencia de Riesgos del Trabajo vs. Shell Compañía Argentina de Petróleo S.A." de fecha 01/08/2013 y "Domínguez, Yanina Vanesa vs. Muresco S.A. s. Despido" de fecha 13/08/2024, entre otros).

Corresponde desestimar la aplicación de la Ley penal más benigna en referencia a las derogaciones previstas en la Ley 27742 en materia laboral y en su lugar aplicar las sanciones previstas en los arts. 9 y 15, Ley 24013, en el art. 2, Ley 25323 y en el art. 80, LCT, en tanto se acreditaron los presupuestos para su procedencia" ("Gutiérrez, Fernando Daniel vs. Petplast S.A. y otro s. Despido" - Trib. Trab. n° 1, San Miguel, Buenos Aires, 11/11/2024, Rubinzal Online, RC J 12457/24).

De modo tal que 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 de los abogados de la actora, conforme la naturaleza del juicio y mérito de la labor se regulan en un 25% y los del abogado de la actora, conforme la naturaleza del juicio y mérito de la labor,

en un 30% de los regulados en primera instancia (artículos 5 y 13 de la Ley XIII 4).

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 de los abogados de la demandada, conforme la naturales del juicio y mérito de la labor se regulan en un 25% y los del abogado de la actora, conforme la naturales del juicio y mérito de la labor, en un 30% de los regulados en primera instancia (artículos 5 y 13 de la Ley XIII-4).

A la primera cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

I. La Sentencia Definitiva nro. 263/2024 del Juzgado Laboral nro. 2 de la circunscripción rechazó la excepción de prescripción opuesta por la demandada en autos e hizo lugar a la demanda interpuesta por la Sra. R. A. F. En consecuencia, condenó a P. E. SRL a entregar 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-. Asimismo condenó a la accionada a abonar en idéntico plazo la suma de $2.325.943,81, con más los intereses. Impuso las costas a la demandada vencida. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes es autos.

II. Mediante escrito electrónico ID 1565544 la accionada interpuso recurso de apelación y, concedido, expresó agravios en la presentación identificada bajo

el número ID 1582758 mereciendo réplica de la contraria en ID 1595169.

Quien me precedió en la emisión del voto ha reseñado suficientemente el contenido de los agravios, así como los antecedentes de la causa, razón que me exime de reiteraciones estériles.

III. La primera cuestión a decidir está vinculada con la conclusión a la que arribara la magistrada en cuanto a que no se verifica en autos la existencia de la conducta que se imputa a la actora para justificar la disolución del vínculo laboral, y aún de entenderse verificada, la misma es insuficiente a los fines de demostrar la injuria acusada.

La recurrente pone en crisis la valoración de la prueba efectuada en la instancia anterior, sosteniendo que la existencia de la justa causa de despido se encuentra debidamente acreditada en autos.

Conforme la comunicación de despido, habiéndose aplicado sanciones en forma gradual, proporcional, y contemporáneamente conforme los antecedentes anteriores obrantes en el legajo personal, ante una "nueva falta" –retirarse antes del horario de finalización de su jornada laboral prolongada en razón de la naturaleza del producto el día 05 de agosto de 2021 (14:19 horas) cuando el turno estaba prolongado hasta las 19:00 horas y con el agravante que se encontraba trabajando con materia prima altamente perecedera (fresca) y puesta en la mesa de trabajo-, la demandada consideró configurada injuria laboral por haber infringido la actora el art. 59 del CCT n° 372/04, y procedió a despedirla invocando justa causa.

La sentenciante, con sustento en el extracto de planillas de producción, y declaraciones testimoniales rendidas en autos, analizó la causal invocada y consideró que la injuria invocada no se configuró.

Frente a ello la recurrente opone una incorrecta interpretación y valoración de la prueba por parte de la jueza aduciendo que el análisis que efectúa respecto a la hora de finalización de la jornada del día 5/08/2021, no es la que surge de la planilla de horario de ingreso y egreso, sino de la planilla de entrega de mercadería de la jornada habitual. Dice que en aquella se consignan los kilogramos de materia prima que a cada empleado se le fueron colocando en mesa, a los fines de determinar la producción que se realiza en el horario en el que se abonan horas normales, y cuánto es lo que resta para la extensión de la jornada de trabajo, por la cual los empleados percibirán un pago adicional. Con sustento en ello dice que yerra la sentenciante en afirmar que de dicha planilla surgiría el horario de retiro de los empleados, datos que si surgen de la real planilla de horario, la que no fue valorada.

Plantea por otra parte que, si la jueza *a quo* decidió otorgarle valor probatorio a la planilla de producción para considerar el horario de "salida" de los empleados, debió darle la misma fuerza probatoria respecto del resto de las cuestiones que surgen de la misma, como el hecho de que estaba procesando langostino, confirmado también por la declaración del Sr. Z. V. que además dijo que se dio la orden de que se terminara el langostino, motivo por el cual el resto de los empleados finalizó su jornada a las 17 horas aprox.

Dice que la conclusión a la que arribó la juzgadora deviene arbitraria dado que solo apreció las pocas probanzas producidas por la actora omitiendo armonizar la totalidad de la prueba aportada por su parte, parcializándola y valorándola sólo a favor del relato de la accionante.

A efectos de abordar la cuestión, no resulta holgado señalar que el sistema legal vigente remite el análisis último de la calificación de la injuria a la libre y prudente apreciación judicial (art. 242 LCT).

En el caso considero que la valoración efectuada por la magistrada de grado se ajusta a las constancias de la causa.

En primer término no acreditó la demandada que el turno de la actora se encontraba prolongado hasta las 19:00 horas en razón de la naturaleza del producto que se estaba procesando.

De las planillas de horario que invoca la recurrente y cuya omisión de valoración denuncia, surge que solo dos de los trabajadores se retiraron en ese horario: A. M. a las 19:08 horas y L. C. a las 19:22 horas, el resto, se retiró entre las 14:22 y las 17:53, todos en diferentes horarios. Pero además ninguna de las dos trabajadoras figura en “la planilla de producción” por lo cual no se encuentra acreditado en autos que estuviesen laborando con la misma materia prima que la actora, ni que tuviesen las mismas indicaciones en cuanto al cumplimiento del horario. A ello, cabe agregar que frente a un grupo de más de veinte trabajadores, que dos de ellos se quedaran hasta ese horario, no resulta representativo para inferir que la orden impartida fue trabajar hasta las 19:00 horas.

La planilla horaria tampoco acredita que se dio la orden de que se terminara el langostino motivo por el cual el resto de los empleados finalizó su jornada a las 17 horas aprox. como pretende ahora la quejosa, pues solo A. J. C. y Z., M. A. se retiraron después de las 17 horas (17:53 hs.), los restantes trabajadores lo hicieron en forma previa.

Por otra parte, si bien podría inferirse de las planillas de producción que la actora se encontraba trabajando con langostino (dado que existe una referencia sobre el margen superior derecho de las planillas que dice L., en un caso y L., en otro), lo cierto es que la demandada no acreditó que la trabajadora hubiese dejado materia prima sin procesar.

Es cierto que el art. 59 del CCT 372/04 regula que en virtud de la naturaleza de la industria y su materia prima altamente perecedera, disponiendo que en todos los casos el personal deberá concluir con el trabajo que tuviese asignado normalmente aun cuando ello implicase exceso en la extensión de la jornada de trabajo, gozando en tal caso de la suplementación del salario respectivo; no obstante no se probó en autos que la actora no hubiese concluido con el trabajo que tuviese asignado.

El testimonio brindado por el Sr. Z. V., solo aporta que dio la orden de que se terminara con el procesamiento del langostino sin indicar en qué momento la dio, ni a quiénes específicamente. Tampoco estaba presente en el sector de procesamiento y según sus dichos fue anoticiado de que la actora se retiró sin autorización.

De la comparación entre diferentes planillas en las cuales se procesaría el mismo producto –langostino- (24/07/21, 22/07/2021, 14/07/2021, 21/05/2021,

15/03/2021) surgen similares datos, por lo que no se evidencia que el día 05/08/2021 la actora hubiese tenido un desempeño distinto en cuanto a la producción esperada durante la mañana.

Luego, se advierte de la planilla de producción del turno tarde, (para denominarla de manera diferenciada) que el horario de inicio en todos los casos es 15:15 horas, (salvo en el de A. J. que fue 15:20 horas) casi una hora después de que la actora ya se retirara, al igual que lo habían hecho los Sres. B. J. C. y M. J. C. quienes tampoco figuran en esta segunda planilla de ese día.

Del cotejo de planillas de producción de distintos días se advierte que circunstancia similar a la que ocurrió el 05/08/2024 se habría verificado el 27/07/21, sin que ello diera lugar a ningún tipo de sanción conforme el legajo personal de la actora que acompañara en autos la demandada.

Teniendo en consideración los elementos señalados la imputación efectuada "retirarse antes del horario de finalización de su jornada laboral prolongada en razón de la naturaleza del producto el día 05 de agosto de 2021 (14:19 horas) cuando el turno estaba prolongado hasta las 19:00 hs." no se ha verificado.

Siendo ello así, no se acreditó en autos la nueva falta que alegara la demandada y que, en razón de los antecedentes disciplinarios de la actora, la hicieran merecedora de la medida más extrema que puede disponer el empleador.

Es pertinente citar: "Para una concreta y correcta apreciación, no basta tener en cuenta cada medio aisladamente, ni siquiera darle el sentido y alcance que

realmente le corresponda, porque la prueba es el resultado de los múltiples elementos probatorios reunidos en el proceso, tomados en su conjunto, como una "masa de pruebas", según la expresión de los juristas ingleses. Es indispensable analizar las varias pruebas referentes a cada hecho y luego estudiar globalmente los diversos hechos, es decir "el tejido probatorio que surge de la investigación" (Micheli "Carga de la prueba", fs. 136 y Corplie fs. 53, citados por Hernando Devis Echandía "Teoría General de la Prueba Judicial", T. I fs. 306).

Y, si alguna duda pudiera caber a tenor de la declaración del Sr. Z. V. y el horario en que se retiró la Sra. A. F. -14:22 hs- (antes que el resto de sus compañeros) a la luz de lo normado por el art. 9 LCT no puede ser más que interpretada en favor de la trabajadora.

Sentado lo anterior, y si bien en virtud de lo resuelto considero que carece de virtualidad expedirse sobre el segundo apartado del agravio de la recurrente, a mayor argumento señalo que a tenor de la antigüedad con que contaba la trabajadora, teniendo en consideración la dinámica laboral que surge de la documentación aportada por la empleadora y los señalamientos efectuados previamente, coincido con la magistrada de grado en que de haberse verificado la falta atribuida a la Sra. A. F., esta no resultaba de entidad suficiente para justificar la disolución del vínculo laboral en atención a lo preceptuado por el art. 10 LCT.

Téngase presente además que conforme el legajo personal acompañado, solo se le achacó a la actora un

incumplimiento de similar entidad con fecha 23 de junio de 2020 (un año antes del hecho objeto de autos), respecto del cual solo se efectuó llamado de atención, bajo apercibimiento de adoptar medidas disciplinarias más severas. Así las cosas dicho antecedente tampoco resultaría apto en los términos que pretende la recurrente para justificar la solución adoptada.

En atención a los fundamentos dados, rechazo el primer agravio de la demandada.

Adelanto que la misma suerte correrá la segunda queja.

Cuestiona la quejosa la condena a abonar la multa del art. 80 LCT, aduciendo que debe revocarse el fallo en atención a que la normativa resulta obsoleta, y por cuanto se omitió considerar la entrada en vigencia de la Ley 27742.

El agravio debe ser rechazado por aplicación del art. 7 del CCCN.

En tal sentido, recordaré que la normativa citada, denominada “Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos”, no alcanza al caso, por analogía a lo ya decidido para otros casos en ocasión de la entrada en vigencia del nuevo CCCN: “Hay algunas dudas sobre si la norma se aplica a demandas iniciadas con anterioridad a la vigencia del Código Civil y Comercial, es decir previamente al 1/8/2015. Y conforme la interpretación que ha dado al art. 7 del CCCN en diversos precedentes (*v.gr.*, «Espósito») la Corte, no tengo dudas de que no convalidaría la derogación de la multa del art. 80 LCT a relaciones laborales extinguidas con anterioridad a la promulgación de la Ley 27742 (8/7/2024)”.

Dicho ello, llega firme a esta alzada la condena de confeccionar nuevo certificado de trabajo por no cumplimentar el otorgado los requisitos legales, así como la conclusión arribada respecto a su entrega extemporánea por ausencia de crítica.

He tenido oportunidad de señalar en anterior pronunciamiento que la potestad decisoria de los órganos de segunda instancia está limitada tanto por la relación procesal cuanto por los agravios del recurrente, los cuales determinan su jurisdicción sin que tenga facultad alguna para llevar a juzgamiento otras cuestiones no propuestas en dichas oportunidades (SCBs.As, 27/9/83, Ac. 31.844). La alzada, entonces, puede abrir sus compuertas cognoscitivas en la medida del agravio traído por el quejoso que, de ese modo, le fija claramente las fronteras dentro de las cuales puede maniobrar (SD 01/2021 Sala B).

En razón de lo expuesto, rechazo el segundo agravio.

IV. *Costas y honorarios*:

Las costas de esta instancia se imponen a la demandada vencida por aplicación del principio general de la derrota.

Los honorarios de segunda instancia deben ser fijados de conformidad a las pautas generales del artículo 5 de la ley arancelaria y por aplicación de las escalas del artículo 13 del mismo ordenamiento.

En función de lo expuesto, propongo su determinación en el 30% de los fijados en la primera instancia para el letrado de la parte actora y el 25% para los letrados de la recurrente.

A la segunda cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

Propongo como fórmula postulatoria:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la demandada en ID 1565544 en todas sus partes.

2) Imponer las costas a la recurrente vencida.

3) Regular los honorarios en el modo propuesto.

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 demandada en ID 1565544 y confirmar la Sentencia nro. 263/24 de fecha 4 de julio de 2024.

2) Imponer las costas a la recurrente vencida.

3) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en esta instancia al Dr. J. A. G. H. y a la Dra. A. B., conjuntamente, en el veinticinco por ciento (25%) y al Dr. M. J. G. en el treinta por ciento (30%), 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. 127 DEL AÑO 2024
DE LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"