En la ciudad de Trelew, a los 19 días de febrero del año dos mil veinticinco, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial III con asiento en la ciudad de Trelew, con la presidencia del Dr. Aldo Luis De Cunto y la presencia de los Sres. Jueces del Tribunal Dres. Sergio Rubén Lucero y Guillermo Nicolás Walter, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“R. P., D. A. c/ V., G. M. s/ Cobro de Haberes e Indem. de Ley” (Expte. Nro. 291 - Año 2024 CAT)** venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Es técnicamente suficiente el recurso planteado? SEGUNDA: Caso afirmativo, ¿Es ajustada a derecho la sentencia definitiva dictada en autos? TERCERA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado con fecha 05/02/2025.

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

I.- Vienen estas actuaciones a conocimiento de la Alzada con motivo del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, Sr. G. M. V., mediante escrito ID 1499596 (21/05/2024), contra la Sentencia Definitiva N° 91/2024 (21/05/2024), por la cual se condenó a éste a que abone al actor, Sr. D. R. P., en el término de 10 días, la suma de diferencias salariales e indemnizatorias que, en la etapa de ejecución, determine el perito contador que a tal fin se nombre, más los intereses fijados conforme lo resuelto en los considerandos respectivos de la resolución, con capitalización de los intereses a la fecha de la notificación de la demanda (art. 7 y 770 inc. b del CCCN).

Concedido el 23/05/2024 el recurso incoado, la expresión de agravios fue presentada mediante escrito ID 1511618 (29/05/2024), cuyo traslado conferido el 31/05/2024, no fue contestado por la parte actora.

II.- Los agravios de la parte recurrente:

1) En su primer agravio, titulado *“Arbitrariedad manifiesta”*, la parte demandada recurrente sostuvo que *“con la lectura armónica de la demanda, la contestación y la prueba producida, uno puede advertir fácilmente que la magistrada equivocó permanentemente el análisis de la causa y lo que efectivamente se estaba debatiendo”*. Expresó que la relación laboral nunca fue negada y agregó que *“citando a la magistrada en cuanto a su definición de “teoría del caso” y ratificando que pesaba sobre el actor probar los hechos invocados, debemos entonces analizar si con la prueba producida el actor ha podido acreditar que SU RENUNCIA fue inexistente. Esto es principalmente lo que debe probar el actor, que luego de su renuncia continuó trabajando para mi mandante. Es decir, como que la renuncia fue artificial…”* (sic).

Manifestó que, si bien la registración fue defectuosa en cuanto a la jornada laboral, no adeudaba diferencia salarial alguna, que tal circunstancia fue probada con los recibos incorporados y que tampoco correspondía otra categoría a la registrada, ya que la invocada

por el actor requiere *"conforme al art. 8 inc. a) del CCT nro. 518/07 aprobar exámenes exigidos por las normas nacionales e internacionales de producción y los caldereros deberán tener conocimiento en el manejo de planos de obras navales"* (sic).

Considera que el actor indicó, en su demanda, que se le exigió que renuncie para disminuir costos, pero que siguiera trabajando *"en negro"*, pero que dicha afirmación es falsa. Agregó que *"Evidentemente la magistrada no tiene idea de costos laborales, ni se ha detenido a pensar un segundo con cierto grado de sentido común si la afirmación del actor puede tener asidero cuando el demandado abonaba en concepto de contribuciones (por la remuneración declarada) una suma inferior a los $15.000".*

Adujo que con el Libro de Sueldos oportunamente acompañado se observa que la totalidad de los empleados continuaron trabajando con posterioridad a la renuncia del actor y que, para la jueza, él solo se quiso ahorrar los gastos de las contribuciones a la seguridad social del Sr. R., arriesgándose a que continúe trabajando en forma clandestina.

Consideró que la jueza sostuvo *"su insólita sentencia"* en los testimonios de la parte actora, descartando arbitrariamente los propuestos por él sin explicación alguna. Agregó que *"Lo llamativo de la EVIDENTE ARBITRARIEDAD de la Dra. T. es que cita la declaración del Sr. C. pero para afirmar lo que previamente ya había decidido ella, y omite gran parte de su declaración, lo que denota una clara afectación al principio de imparcialidad que deben tener los jueces. El testimonio del Sr. C. es receptado por la jueza como creíble y así lo cita en su sentencia; pero inesperadamente fracciona ese término, cosa absolutamente irregular, del testimonio solo le da credibilidad a lo que coincide con su previa decisión"* y que *"el Sr. C. también dijo en su declaración que trabajó con el actor desde el año 2020, hasta agosto del año 2021.- Luego, manifiesta que lo vio trabajar al actor en otro astillero en los meses de octubre y noviembre, coincidiendo con el período en el cual el Sr. A. (otro testigo) manifestó que el actor le realizó unos trabajos"* (sic). Sostuvo que igual criterio adoptó la magistrada al citar en el fallo al testigo H.

Concluyó que *"los testimonios se contradicen, y ante ello la jueza a quo está facultada para elegir los que considere más convenientes, pero NO PUEDE arbitrariamente y sin dar razones sostener la confiabilidad de unos y no de otros sin aportar elemento alguno que conlleve a la selección que ha realizado. No se es de un buen juez laboral estas cosas"* (sic).

En el segundo agravio, titulado *"Renuncia del actor como acto extintivo del vínculo"*, sostuvo que no estuvo controvertido que el actor emitió una renuncia en el mes de agosto del año 2021, pero la magistrada *"con un sesgo alarmante para la jurisdicción local dice que tal renuncia "no fue tal"..."*. Agregó que *"...a partir de ahora, con el precedente de la resolución no basta con la renuncia del trabajador para extinguir el vínculo laboral, sino que también los empleadores deberán promover otros medios de prueba previendo*

que cuatro o cinco meses después al trabajador se le ocurra intimar y configurar un despido, dejando sin efecto la renuncia enviada voluntariamente, para luego promover una demanda FALSA, con testimonios claramente digitados unos, y falsos otros como se ha manifestado".

Añadió que: *"La jueza crea una nueva razón para declarar inválida una renuncia: "no fue tal". Para la Dra. T. no hace falta probar la nulidad, ni que la voluntad estuvo viciada, todo ello le resulta intrascendente. Nada de ello hace falta para invalidar una renuncia con todos sus recaudos formales que la norma laboral prevé. Ni siquiera es que la jueza a quo interpretó que luego de efectuada la renuncia, el trabajador volvió a prestar tareas para mi mandante y, por lo tanto, se debe computar la antigüedad inicial y abonar una indemnización por todos los años trabajados en caso de despido. Insólitamente, sin prueba alguna respecto a algún vicio en la renuncia efectuada, la magistrada sostiene que "no fue tal". Es un verdadero disparate."* (sic).

Finalmente, cabe mencionar que en relación al planteo efectuado en el punto *"c."*, titulado: *"Expone hecho nuevo – Solicita se remitan las actuaciones al Ministerio Público Fiscal",* éste fue rechazado por el Tribunal mediante la Sentencia Interlocutoria Laboral N° 70/2024 (05/12/2024).

2) Por escrito ID 1609661 (23/08/2024) la parte demandada *"solicita aplicación sanción más benigna"* aduciendo la retroactividad de los arts. 99 y 100 de la Ley 27.742. Sostuvo que la mencionada norma derogó las siguientes normas de *"naturaleza penal"*, arts. 8 a 17 y 120 inc. a) de la Ley 24.013, arts. 43 a 48 de la Ley 25.345, arts. 1 y 2 de la Ley 25.323. Expuso que la Ley 27.742 es de aplicación retroactiva. Cita doctrina y jurisprudencia.

Mediante escrito ID 1620835 (30/08/2024), la parte actora contestó el traslado conferido el 28/08/2024 y señaló que el art. 7 del CCCN consagra el principio de irretroactividad de las leyes, garantizando que las normas jurídicas no alteren situaciones consolidadas bajo la legislación anterior. Manifestó que la irretroactividad protege los derechos adquiridos y asegura la seguridad jurídica del trabajador, que el art. 237 de la Ley 27.742 dispone que: *"Las disposiciones de la presente ley entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina, salvo en los capítulos o títulos en donde se señala lo contrario."* y que dicha norma entró en vigencia el 09/07/2024.

Añadió que las nuevas normativas impactarán en los aspectos que se desarrollen después de la promulgación de la ley, sin alterar los derechos ya consolidados bajo la legislación anterior y que los derechos derivados de la extinción de una relación laboral se adquieren en el momento en que se produce la extinción del contrato de trabajo. Cita jurisprudencia y doctrina.

III.- Delimitada la materia sobre la cual habrá de ejercer este Cuerpo la facultad revisora, me adentraré en el tratamiento de los agravios formulados por la parte recurrente en el orden previamente reseñado.

Sin embargo, recuérdese que esta Alzada no se encuentra obligada a analizar cada uno de los planteos introducidos por el apelante en su expresión de agravios, sino tan sólo aquéllos que resultan conducentes para decidir respecto de la disposición impugnada y son suficientes para emitir un pronunciamiento válido, siguiendo el criterio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en Fallos: 258:304; 262:222; 2723:225, 278:221, 291:390, entre otros.

1) Como ya se dijo, en primer lugar, la parte apelante cuestiona, en esencia, que la resolución dictada por la magistrada es *"arbitraria"* puesto que sostuvo que no adeuda diferencia salarial alguna y que, en definitiva, el actor no continuó trabajando luego de su renuncia. Adujo que la jueza sostuvo la sentencia en los testimonios propuestos por la parte actora, *"descartando arbitrariamente los de esta parte sin explicación alguna"*.

Sostiene enfáticamente que la relación laboral nunca fue negada. Adelanto que no se entiende razonable dicha manifestación de la parte recurrente, puesto que la magistrada expresamente mencionó *"Que de acuerdo a las manifestaciones de ambas partes no se encuentra entonces discutida la existencia de la relación laboral, pero sí la fecha de ingreso, egreso, y la categoría laboral, ya que el actor se considera que le correspondía "oficial especializado" del CCT nro. 518/07, y no "oficial" como lo registraron"* (conforme Sentencia Definitiva N° 91/2024, a fs. 59 vta., 3er. párrafo).

En lo que aquí interesa, del escrito de demanda (fs. 13/25, CRU 006279000000033845-2 del 14/06/2022) surge que el actor sostuvo que ingresó a trabajar bajo las órdenes del demandado desde el mes de agosto de 2019, y que la relación laboral cesó el 02/05/2022 (ver punto 3.1 del escrito de demanda). Por su parte, el demandado sostuvo que la fecha de extinción del vínculo laboral fue el 27/08/2021 (ver escrito de contestación de demanda, ID 758151 del 03/08/2022, punto II. d), fs. 32, párrafo sexto).

Continuando con el análisis de la resolución recurrida, la jueza de primera instancia, al analizar las testimoniales producidas en la causa, destacó que: *"El testigo O. E. C. dijo que trabajó junto a R. P. en el astillero. En su caso, contó que realiza mantenimiento de los barcos de G. V. quien posee dos barcos y que en plena temporada de pesca dijo que si hay algo roto tiene que reparar y que cumple funciones de 8:00 a 18:00 horas, pero que según la marea que entra (en temporada), va cambiando, pero que en general trabaja de lunes a viernes, a veces por ese motivo, en diversos horarios. Que V. le alquila al dueño del astillero que es N. Y. y no obstante ello, en el sector donde están los barcos de V. puede entrar cualquier otro barco a repararse. En su caso particular como dependiente de G. V. dijo que tienen dentro del astillero un conteiner. En su caso dijo que ingresó en 2017, en*

junio cree, para G. V.. Que ha trabajado sábados o d.s en plena temporada pero que en ese caso no está en el astillero sino en el muelle. Explicó también que poseen dos conteiner dentro del astillero, uno que actúa como depósito para guardar herramientas como esféricas, y otro para comer algo. Que le pagaban en efectivo por semana y lo hacía el padre de G. V." (ver párrafos sexto y séptimo de fs. 60 de la resolución recurrida).

Además, vinculado con lo que aquí es materia de debate, la magistrada consideró la testimonial del Sr. H. S., destacando que el testigo expuso que: *"manifestó trabajar junto con el actor como soldadores, que él trabajó desde octubre de 2019 a diciembre de 2021, que cuando comenzó a trabajar ya estaba trabajando el actor, y que cuando él se fue de ese trabajo el Sr. R. siguió trabajando"*. Asimismo, la magistrada destacó que los testigos G. S. y C. M. manifestaron que: *"el actor comenzó a trabajar mediados del año 2019 hasta los primeros meses del año 2022, que ambos los vieron, realizando las tareas de soldador para el Sr. G. V.. Ambos manifestaron ver al Sr. R. seguir trabajando en el año 2022"* (conf. resolución recurrida, fs. 60 vta., párrafo cuarto y sexto).

Como ya se dijo, el recurrente cuestiona que la magistrada valoró parcialmente el testimonio del Sr. C. y luego cuestiona la testimonial del Sr. S. y la Sra. C., efectuando valoraciones que se consideran subjetivas, planteos que no deben ser considerados en esta instancia, conforme lo ya resuelto por este Tribunal mediante la mencionada Sentencia Interlocutoria Laboral N° 70/2024 del 05/12/2024.

Sin embargo, nada dice el recurrente respecto a la testimonial de G. S. y C. M. Recuérdese que los referidos testigos también expusieron que el actor comenzó a trabajar a mediados del año 2019 hasta los primeros meses del año 2022, que ambos lo vieron realizando las tareas de soldador para el Sr. G. V., así como también que ambos manifestaron ver al Sr. R. seguir trabajando en el año 2022. Es decir, su relato se corresponde con el expuesto por el actor y sobre dichas testimoniales nada dijo el demandado en su recurso.

Al respecto, cabe recordar que la *"arbitrariedad"* de la sentencia tiene que resultar de manera visible, manifiesta; es decir, en forma clara, patente, indudable, inequívoca, notoria, ostensible (conf. esta Cámara, Sala A, SIC N° 51/2016).

Asimismo, este Tribunal ha dicho que la doctrina sobre arbitrariedad de sentencias no tiene por objeto corregir fallos equivocados o que se consideren tales, sino que atiende solamente a supuestos de excepción en los que, fallas en el razonamiento lógico en que se sustenta la sentencia o una manifiesta carencia de fundamentación normativa, impiden considerar al pronunciamiento apelado como un acto jurisdiccional válido. La doctrina de la arbitrariedad sólo tiende a cubrir defectos realmente graves de fundamentación o razonamiento que impiden considerar a la sentencia recurrida como acto jurisdiccional (conf. SDL N° 54/2016, con cita a C.S.J.N., Fallos 304:279, 1546 y 304:375.).

En este sentido, no se advierte que la valoración que efectuó la magistrada sobre las testimoniales producidas en la causa dé como resultado el dictado de una sentencia manifiestamente arbitraria. Es que, la sana crítica racional como método de valoración de la prueba, pone como único límite a la libre convicción de los jueces, el respeto a las reglas que gobiernan el pensamiento humano, tales como las de la lógica, de la psicología y de la experiencia. Permite al juez basar su decisorio en los elementos que estime le producen persuasión, pero no está limitado por el número de ellos por cuanto la interpretación es tarea valorativa y no matemática. Es él quien selecciona las pruebas que le merecen seriedad, aportándole mayor convicción, siendo soberano en dicha tarea, salvo que incurra en arbitrariedad manifiesta (conf. esta Sala, SDL N° 54/2016).

En el contexto de la valoración de la prueba bajo las reglas de la sana crítica, es que la magistrada puede seleccionar aquella prueba que entienda relevante, al momento de resolver, para fundar su decisorio. Además, es importante recordar que la valoración de la prueba testimonial se basa en un proceso deductivo, dado que se trata de una prueba indirecta. Por ello, la labor del juez en la búsqueda de la verdad de los hechos es compleja, ya que debe interpretar un hecho relatado (la declaración del testigo) para deducir el hecho que se busca probar (la existencia de un contrato de trabajo y sus particularidades). Este análisis sigue un procedimiento lógico de deducción. En este sentido, la valoración de la prueba testimonial está sujeta a múltiples factores, como la credibilidad del testigo, la naturaleza de los hechos sobre los que testifica, la forma de sus declaraciones, y el modo en que dice haber conocido esos hechos, entre otras circunstancias que afectan la confiabilidad del testimonio. Por esta razón, el legislador ha establecido la regla de la sana crítica como norma general para la apreciación probatoria, la cual, por supuesto, incluye la prueba testimonial (conf. esta Sala, SDL N° 11/2018, SDL N° 16/2023, con cita a arts. 390 del CPCC y art. 73 Ley XIV N° 1).

A partir de las premisas expuestas, no basta con que la recurrente cuestione la valoración sobre las testimoniales producidas en la causa, indique genéricamente que no se ponderó las testimoniales ofrecidas por él, sin precisar qué elementos de aquellas testimoniales no fueron valorados y cómo modificarían el decisorio de grado, así como tampoco alcanza que el recurrente genéricamente sostenga que no adeudaba diferencia salarial alguna, que tal circunstancia fue probada con los recibos incorporados y que tampoco correspondía otra categoría a la registrada. En tal sentido, tampoco alcanza a revestir tal entidad lo expuesto por el recurrente respecto a que la magistrada no consideró la testimonial del Sr. G. Es que la carga del apelante no se agota con solo puntualizar cuál fue el error de la sentenciante, sino que, además, como ya se dijo, debe precisar qué elementos no fueron valorados e indicar cómo modificarían el decisorio de grado.

Es de hacer notar que respecto de los testimonios de H. y G. sólo se destaca que expresaron que el actor trabajó hasta el año 2021, pero no se justificó por qué tales declaraciones merecen mayor consideración que las de los testigos tenidos en cuenta por la jueza.

En cuanto al testigo A., su referencia no rebate lo razonado por la sentenciante en cuanto a que no se produjo la prueba en poder de terceros, y que no es exigible la exclusividad laboral salvo que se pruebe la superposición de días y horarios, lo cual no aplica al presente (ver sentencia a fs. 61, 3er. párrafo). Por lo demás, este testigo manifestó que el actor le realizó trabajos en alguna oportunidad, lo cual no refleja una relación laboral estable.

Debe recordarse que crítica concreta se refiere a la precisión de la impugnación, señalándose el agravio; lo de razonada alude a los fundamentos, bases y sustanciaciones del recurso, se debe trasuntar un razonamiento coherente que demuestre, a la vez, el desacierto del razonamiento contenido en la sentencia que se impugna (conf. CN. Civ., Sala D, 12/9/79, ED, 86-442). La crítica razonada no se sustituye con una mera discrepancia, sino que debe implicar el estudio de los razonamientos del juzgador, demostrando a la Cámara las equivocadas deducciones, inducciones y conjeturas sobre las distintas cuestiones resueltas (conf. Fenochietto-Arazi: *"Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Comentado"*, Ed. Astrea, 1993, Tº 1, pág. 941).

En el mismo sentido, es sabido que carece de contenido el escrito de expresión de agravios que no ataca concreta y frontalmente los verdaderos fundamentos del fallo (conf. C. 1era. Apel. San Nicolás, 29/4/71, LL, 143-100). Es que criticar no es lo mismo que disentir, ya que lo primero importa un ataque directo y pertinente a la fundamentación del fallo apelado, tendiente a demostrar los errores fácticos y jurídicos que éste pueda contener, mientras que lo segundo consiste simplemente en exponer que se está en desacuerdo con la sentencia recurrida (conf. CN. Civ., Sala A, 19/8/91, LL, 1992-A-487, nº 42).

Así, el cuestionamiento planteado por la parte recurrente, en definitiva, sobre la valoración realizada por la magistrada de primera instancia no logra conmover el razonamiento judicial, ya que los argumentos expuestos por la parte constituyen un simple disenso con dicho criterio.

En virtud de todo lo expuesto, propicio al acuerdo declarar desierto el presente agravio por insuficiencia técnica (conf. arts. 60 de la ley XIV N° 1; y 268 y 269 del CPCC).

2) En cuanto al agravio referido a la *"Renuncia del actor como acto extintivo del vínculo"*, adelanto que también debe declararse su deserción, por insuficiencia técnica, por cuanto se puede observar que el agravio carece en forma palmaria de una crítica concreta y razonada de la sentencia de primera instancia, limitándose a formular un mero disenso o desacuerdo con lo resuelto con la magistrada, que no viene acompañado de una fundamentación que rebata aquellos aspectos dirimentes de la sentencia.

Es que, en definitiva, lo reconocido en la sentencia es que, pese a la renuncia del trabajador, éste continuó prestando servicios bajo las órdenes del demandado. El principio de primacía de la realidad, uno de los principios fundamentales del derecho laboral, se manifiesta de diversas maneras en el ordenamiento jurídico positivo. Esta norma de interpretación orienta al juez a priorizar los hechos concretos ocurridos durante la relación laboral, más allá de cualquier ficción o apariencia creada por las partes. De este modo, la realidad prevalece sobre las formalidades, lo que en el proceso judicial se refleja en una valoración relativa de la prueba documental frente a la testimonial, así como en la apreciación de las confesiones en relación con otros elementos probatorios. Las simulaciones entre las partes y los fraudes cometidos por empleadores que, a través de mecanismos aparentemente legales, intentan eludir las normas laborales, deben ser detectados y contrarrestados por las herramientas procesales y la discrecionalidad del juez, con el fin de proteger los derechos irrenunciables de los trabajadores y fortalecer el orden público laboral. Cabe destacar que, aunque el principio de primacía de la realidad (*lifting the veil*) se aplica en otras ramas del derecho, en el derecho laboral adquiere una relevancia particular, pues la realidad debe prevalecer siempre sobre la apariencia (conf. esta Sala, SDL N° 21/2014, con cita a Etala, C. Alberto, *"Contrato de trabajo"*, Astrea, 1998, par. 4, págs. 39/40; Fernández Madrid, Juan C., *"Tratado Práctico de Derecho del Trabajo"*, La Ley, 3ra. ed. act., 2007, T. I, par. 2.7.18., pág. 323; M.ez Vivot, Juan C., *"Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social"*, Astrea, 1999, pág. 82).

En conclusión, el principio de primacía de la realidad trata, ni más ni menos de determinar en concreto y en cada supuesto planteado a la jurisdicción, cuál fue la realidad acontecida, haciéndolo efectivo por encima de cualquier forma (o informalidad) que las partes pudieran haberle dado a su vinculación.

En virtud de todo lo expuesto, siendo que, en definitiva, la parte recurrente en este agravio reeditó los argumentos ya tratados en el agravio anterior, propicio al acuerdo declarar desierto el presente agravio, para confirmar la sentencia apelada en todo aquello que fue motivo de agravios (conf. arts. 60 de la ley XIV N° 1, y 268 y 269 del CPCC).

3) Finalmente, con respecto al planteo introducido por fuera del escrito de expresión de agravios, esto es, sobre la aplicación a la especie de la Ley N° 27.742, cabe recordar que la relación laboral que motivó la presente demanda finalizó en el año 2022 y que la aludida Ley N° 27.742 (sancionada el 27 de junio de 2024, publicada el 08 de julio de 2024) no se aplica retroactivamente a las relaciones laborales finalizadas antes de su entrada en vigor.

Es que, en general, las leyes laborales, al igual que las de otros ámbitos del derecho, no tienen efectos retroactivos, salvo que expresamente se disponga lo contrario en la propia ley. La aplicación de la Ley N° 27.742 sólo es para relaciones laborales en curso o que

finalicen después de su promulgación. Las relaciones laborales concluidas antes de su entrada en vigencia, como sucede en la especie, siguen rigiéndose por la normativa aplicable en el momento de su finalización, en línea con el principio de irretroactividad de la ley establecido en el art. 7 del CCCN, tal como lo indicó la magistrada de primera instancia, puesto que, además, la propia Ley N° 27.742 tampoco prevé su aplicación retroactiva a relaciones laborales ya finalizadas (conf. mi voto, SDL N° 66/2024).

El principio de irretroactividad se expresa en que, por lo pronto, el legislador es dueño de sujetar a un cierto comportamiento la conducta presente de los hombres y prever una cierta sujeción futura de la misma. El principio de irretroactividad deja de ser un mero criterio interpretativo y pasa a ser una exigencia constitucional cuando la aplicación retroactiva de la ley redundaría en el menoscabo de la propiedad particular (conf. esta Sala, SDL N° 16/2017).

La Cámara Nacional del Trabajo, Sala II, en un reciente precedente dijo que para determinar si resulta aplicable la ley 27.742 que derogó –entre otras– la sanción prevista en el art. 132 bis de la LCT, cabe remitirse al art. 7 CCCN. Que la nueva ley rige para los hechos en curso de desarrollo al tiempo de su sanción, pero no para las consecuencias ya consumadas de los hechos pasados que quedan sujetas a la ley anterior, pues juega la noción de consumo jurídico. La aplicación a consecuencias de relaciones jurídicas existentes debe ceñirse a las que aún no han quedado consolidadas. Si la situación o relación se extinguió bajo la vigencia de la ley anterior, no es revisable por ley posterior. Al juzgar la viabilidad del reclamo del trabajador se trata de verificar hechos pretéritos. La decisión que se adopta no es constitutiva de derechos, sino declarativa. Se trata de consecuencias derivadas de relaciones extinguidas con anterioridad a la nueva ley (conf. CNTrab., Sala II, 06/09/2024, *“Saya, Ariel Fernando c/ Holsman, Isaac Marcos y otros s/ despido”*, Expte. N° 19319/2019, elDial.com - AAE32A).

También, la recurrente afirma que su argumento se sustenta por la aplicación de la ley más benigna. Sin embargo, las sanciones dispuestas en el ámbito laboral no tienen naturaleza penal como, en definitiva, indica la parte recurrente. Es que el componente reparatorio previsto por el art. 132 bis de la LCT y por el art. 2 de la Ley N° 25.323 en inequívoco beneficio del trabajador afectado por el ilícito patronal (aunque complementario o paralelo de otro punitivo o disuasorio respecto del sujeto obligado) excluye toda apariencia de tipificación penal y por ende, colisiona abiertamente con el razonamiento propuesto sobre la base de una pretensa traslación en su favor de principios penales con jerarquía constitucional (aplicación de la ley penal más benigna).

No toda *"pena"* pertenece al sistema penal (criminal) y no toda sanción es consecuencia de un delito. El principio de la retroactividad de la ley penal más benigna funciona como un límite al *"ius puniendi"* del Estado. Lo determinante, en definitiva, es que el castigo (la

pena) sea una expresión del poder punitivo del Estado, que se materializa tanto en sanciones penales (en sentido técnico y estricto), como en sanciones de tipo administrativo. Ni la falta total de registro del contrato de trabajo, ni el registro tardío de la fecha de ingreso, ni el pago parcialmente clandestino de la remuneración, ni mucho menos- la falta de cancelación de las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245, LCT son delitos, ni acarrean sanciones de tipo penal o de tinte administrativo. Todos ellos son meros incumplimientos contractuales, de naturaleza civil. Incluso es opinable cuál es la naturaleza jurídica de las consecuencias dinerarias que acarrean (indemnizaciones o multas). Por lo expuesto, de ningún modo las derogaciones que introduce la Ley N° 27.742, resultan aplicables so pretexto del principio de la retroactividad de la ley penal más benigna (conf. CNTrab., Sala VIII, *“Moni Bauducco, Antonela vs. Ruiz Esquide Canale, María Ximena s. Despido”*, 09/09/2024; Rubinzal Online /// RC J 10254/24).

Además, cabe recordar que las características impuestas por la finalidad del Derecho del Trabajo, cuyo principal sujeto de tutela es el trabajador y una de sus nociones fundamentales es el principio protectorio *"in dubio pro operario"* y *"la regla más beneficiosa"* (conf. art. 9 LCT), constituyen directivas que operan a modo de líneas fundamentales e informadoras que inspiran directamente soluciones que sirven no sólo para la interpretación de la norma sino, por sobre todo, para la resolución de casos concretos (conf. mi voto, SDL N° 66/2024).

Corolario de ello, las afirmaciones de la parte recurrente expuestas en el escrito ID 1609661 del 23/08/2024 bajo análisis, fundadas en la pretendida aplicación de una ley que carecía de vigencia por la fecha en que transcurrió la relación laboral, no son más que la mera expresión de su particular punto de vista respecto de la cuestión que se ventila, motivo por el cual debe rechazarse dicho planteo.

IV.- A la luz de lo expuesto, por los fundamentos dados, propongo al acuerdo declarar desierto el recurso de apelación presentado por la parte demandada, para confirmar la sentencia apelada en todo aquello que fue motivo de agravios (conf. arts. 60 de la ley XIV N° 1, y 268 y 269 del CPCC).

Al haberse declarado desiertos todos los agravios planteados por la parte recurrente en su apelación, así como el planteo deducido mediante el escrito ID 1609661 (23/08/2024), las costas de la segunda instancia deben ser asumidas íntegramente por dicha parte (conf. arts. 57 y 73 de la Ley XIV N° 1).

Por último, en atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, la complejidad de la cuestión, y el éxito obtenido, estimo adecuado regular los honorarios profesionales del Dr. D. C. V. C., letrado apoderado de la parte actora, por la presentación en el ID 1620835, en un 4,1 % del monto del proceso, incluido el plus procuratorio y con más el IVA si correspondiera (conf. arts. 5, 6, 8, 13, 18, 32,

último párrafo, y 46 y conc. de la Ley XIII N° 4). Sin regular honorarios al letrado apoderado de la parte demandada, Dr. E. P., dada la inoficiosidad de sus tareas en esta Alzada y que la presentación ID 1609661, del 23/08/2024, es consecuencia del recurso de apelación interpuesto y que el planteo allí deducido también ha sido rechazado (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 13, 18 y 46 y conc. de la ley XIII Nro. 4).

Por los fundamentos expuestos anteriormente, a la primera cuestión voto por la NEGATIVA.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Walter dijo:

1.- ACLARACIÓN PRELIMINAR.

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

2.- CONSIDERACIONES DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

2.1.1. Primer agravio.

El primer agravio de la parte demandada, titulado "Arbitrariedad manifiesta", se centra en que la jueza de primera instancia supuestamente equivocó el análisis de la causa al considerar acreditada la relación laboral, hecho que, según la demandada, nunca fue negado. Alega que la magistrada debió enfocarse en si el actor probó que su renuncia fue inexistente y que continuó trabajando después de renunciar. Asimismo, sostiene que no adeudaba diferencias salariales, que esto se probó con los recibos incorporados, y que la categoría laboral registrada era la correcta. Considera absurdo que se le exigiera al actor renunciar para disminuir costos, y cuestiona la valoración de los testimonios, alegando que la jueza dio credibilidad selectiva al testimonio del Sr. C. y descartó arbitrariamente los testimonios propuestos por la demandada.

2.1.2. Dicho ello, inicio advirtiendo que la parte apelante ha cuestionado la sentencia, atribuyéndole a la jueza arbitrariedad en la valoración del material probatorio reunido en el expediente. Siendo así, debo recordar que esta imputación implica para el apelante, técnicamente, la difícil tarea de evidenciar un juzgamiento absurdo de los hechos que convierten al acto decisorio en un acto de mera voluntad. Es decir, demostrar que existe un desvío notorio y palmario de las leyes de la lógica o el razonamiento, viciado de tal modo, que lleve a conclusiones contradictorias o incongruentes, que escapan las leyes lógicas formales y las transgrede; o lo que es impensable e inconcebible y no puede ser de ninguna manera, por haber quedado al margen de las reglas del raciocinio; o cuando se declara como

prueba aquélla que es rechazada expresamente por la ley o cuando se llama prueba o se da categoría probatoria a lo que por su naturaleza no lo es; o se tiene por tal a una constancia inexistente; o que no se refiere al hecho en discusión, o que demuestra lo contrario a lo afirmado en la sentencia y ha excluido de la valoración elementos probatorios esenciales. Por el contrario, no procede invalidar la sentencia con arreglo a esta doctrina si la crítica se traduce en un simple desacuerdo con el criterio de selección y valoración de la prueba realizada por el Tribunal, lo que es insuficiente por sí solo para descalificar al pronunciamiento impugnado, aun cuando los jueces hayan prescindido de alguna de las pruebas aportadas [conf. CAT, Sala B, SDC N° 20/2022; SDL N° 49/2022; SDL N° 50/2022; CACR, Sala A, SIL N° 241/2014, con cita a STJCh, SER 1/11/1999, SRE del 12/2/1998; SCBA, 15/8/95, ED, t. 166, pág. 121; STJCh, SD N° 12/SRO/2018; STJCh, SD N° 07/SER/1998; CSJN, Fallos 295:790; CAE, SDE N° 10/2018, con cita a Sagüés, Elementos de derecho constitucional, 1993, t, 1, ps. 251 y 252; CSJN, Fallos 247:713, 338:1156; CAPM, SDL N° 45/2014, con cita a Morello, A.M., “Códigos…”.,T. III, págs.725/726 y jurisp. cit.; CAE, SDC N° 78/2016].

De manera que el razonamiento que ha propuesto el apelante con su memorial de agravios se dirige a cuestionar la valoración judicial de la prueba, debiendo revisarse si —efectivamente— la tarea fue realizada de manera arbitraria, como se invoca.

2.1.3. Del análisis de las constancias de la causa, así como de la prueba, surge que la jueza concluyó que la existencia de la relación laboral entre las partes no estuvo controvertida, además valoró la testimonial de los Sres. C., H., S., C., S. y M. Para ello, incluso, hizo un resumen completo de cada declaración, destacando aquellas circunstancias relevantes que surgían de allí.

En particular, con respecto a las testimoniales, a los fines de analizar si la relación laboral continuó luego de la renuncia del actor, expuso que S.*“manifestó trabajar junto con el actor como soldadores, que él trabajó desde octubre de 2019 a diciembre de 2021, que cuando comenzó a trabajar ya estaba trabajando el actor, y que cuando él se fue de ese trabajo el Sr. R. siguió trabajando”*; que S. y M. “*manifestaron que el actor comenzó a trabajar mediados del año 2019 hasta los primeros meses del año 2022, que ambos los vieron, realizando las tareas de soldador para el Sr. G. V.. Ambos manifestaron ver al Sr. R. seguir trabajando en el año 2022”*.

Ahora bien, el recurrente alega que la magistrada valoró parcialmente el testimonio del Sr. C. y, luego, cuestiona la testimonial del Sr. S. y la Sra. C., haciendo apreciaciones desde una perspectiva subjetiva. Este último planteo, tal como expuso mi colega de Sala, no debe ser considerado en esta instancia, dado lo resuelto por este Tribunal en la Sentencia Interlocutoria Laboral N° 70/2024 del 05/12/2024.

No obstante, el recurrente omite cualquier referencia a la declaración de G. S. y C. M. Estas testimoniales sustentan el relato efectuado por el actor en su escrito de demanda, puesto que declararon que éste comenzó a trabajar a mediados de 2019 y continuó hasta los primeros meses de 2022. Es decir, de estas testimoniales también surge que el Sr. R. siguió trabajando durante 2022 y sobre ellas el demandado no se pronunció en su recurso, por lo que su embate no logra conmover el razonamiento judicial, siendo los planteos que realiza la parte un mero disenso con aquel criterio, sin que se pueda advertir la existencia de una resolución arbitraria como sostiene la parte.

Así, coincido con el Dr. De Cunto en que no se advierte que la valoración que efectuó la magistrada sobre las testimoniales producidas en la causa dé como resultado el dictado de una sentencia manifiestamente arbitraria.

2.1.4. Al respecto, nuestro código procesal provincial adopta el sistema de libre apreciación de la prueba, donde —salvo disposición en contrario— el Tribunal forma su convicción mediante las reglas de la sana crítica. Así, en la sentencia no se debe expresar la valoración de todas las pruebas producidas, sino únicamente las que fueran esenciales y decisivas para el fallo de la causa (conf. mi voto en SDL N° 16/2023, con cita a arts. 390 del CPCC y art. 73 Ley XIV N° 1; conf. CACR, Sala B, SDL N° 27/2013).

A su vez, la valoración de la prueba testimonial se basa en un mecanismo deductivo en tanto prueba indirecta, por lo que la actividad de quien sentencia en la búsqueda del conocimiento del hecho a probar es compleja, debiendo utilizar su percepción de un hecho referido (declaración testimonial) para la deducción del hecho a probar (la existencia de un contrato de trabajo y sus modalidades particulares). Utiliza para ello un procedimiento lógico de deducción. En tal sentido, la valoración de la prueba testimonial se encuentra sujeta a un gran número de variantes, por caso: la persona del testigo, la naturaleza de los hechos sobre los que depone, la forma de las declaraciones, el modo en que se manifiesta haber conocido aquello sobre lo que se depone y muchas otras circunstancias que influyen en la credibilidad y convicción que se puede extraer del testimonio. Es por esa razón que el legislador se limitó a disponer como norma genérica de apreciación probatoria la regla de la sana crítica la cual, obviamente, comprende a la prueba testimonial (conf. esta Sala, SDL N° 11/2018, SDL N° 52/2024).

En esta línea, se entiende que las imprecisiones de una declaración testimonial pueden entrar en el margen del error humano, ya que un testigo no es una máquina grabadora de imágenes de mecánica y absoluta precisión. Los testimonios deben ser, dentro de la sana crítica, lo suficientemente precisos, objetivos, concordantes, sinceros, imparciales y concluyentes como para ser tenidos en cuenta. Es en tal contexto que surge palmario, a mi entender, que el recurrente se restringió a exponer una valoración paralela discrepante con

la efectuada por la magistrada, efectuando generalizaciones subjetivas sobre la prueba testimonial.

Por el contrario, lo que debió hacer el apelante fue expresar con claridad por qué la sentencia no es justa, y atacar lo resuelto por el Tribunal con bases jurídicas y fundar, en mérito a un criterio distinto, cuál debería ser el resultado de la litis, puesto que no resulta suficiente la simple manifestación de que el razonamiento fue erróneo, mencionando solamente que no se tuvo en cuenta alguna testimonial.

Además, tampoco alcanza que el recurrente genéricamente sostenga que no adeudaba diferencia salarial alguna, que tal circunstancia fue probada con los recibos incorporados y que tampoco correspondía otra categoría a la registrada. Por el contrario, se ha dicho que si los agravios refieren a la prueba producida, es deber del recurrente puntualizar concretamente qué medio pertinente y atendible fue desechado; cuál de los invocados resulta inexistente, impertinente o inatendible; o las probanzas cuyas fuentes hayan sido desinterpretadas, suministrando los argumentos de prueba que patenticen el error y su relevancia para la suerte final de la pretensión u oposición (conf. CAT, Sala A, SDL N° 59/2016; con cita a Cámara de Apelación en lo Civil y Comercial Sala I de Azul - RC J 2150/09, 05/09/2007, Oresti, Norma S. y otro vs. Zárate de Aquino, Delia y otro s. Acción reivindicatoria; CAE; SIC N° 43/2001).

En el mismo sentido, tampoco adquiere la relevancia alegada por el recurrente su afirmación de que la magistrada no tomó en cuenta la declaración testimonial del Sr. G. Esto se debe a que la obligación del apelante no se limita a señalar el error de la sentenciante, sino que, además, como se mencionó anteriormente, debe especificar qué elementos no fueron considerados y de qué manera alterarían la decisión de primera instancia.

2.1.5. Asimismo, como señaló mi colega de Sala, respecto de los testimonios de H. y G., el apelante solo destacó que expresaron que el actor trabajó hasta el año 2021, pero no se justificó por qué tales declaraciones merecen mayor consideración que las de los testigos tenidos en cuenta por la jueza.

Lo mismo sucede en cuanto a lo manifestado con respecto al testigo A., puesto que no rebate lo razonado por la magistrada, en relación con la falta de producción de prueba en poder de terceros y la no exigencia de exclusividad laboral, salvo que se demuestre la superposición de días y horarios, circunstancia que no resulta aplicable en este caso. Lo expuesto por el testigo no refleja la existencia de una relación laboral estable.

2.1.6. En esta línea se advierte que el recurrente ha sumado duras palabras hacia la resolución apelada e incluso contra su firmante, al decir que la sentencia es “vergonzosa”, “insólita” o que “no es de un buen juez laboral” resolver de esta manera. En ese sentido, muchas veces se recomienda a los apelantes que, antes de realizar expresiones facundas y

fastuosos descalificativos de una decisión judicial, se encarguen de expresar de manera clara los errores de juicio al analizar la prueba y el derecho por parte de la sentencia, pero expresado de manera concreta y razonada, puntualmente y con precisión, cuál ha sido el yerro en el razonamiento judicial respecto de todos y cada uno de los argumentos basales y autónomos de la sentencia, so riesgo de incurrir en la deserción (CAT, Sala B, SDL N° 22/2023; SCBA, Sumarios JUBA B3952133, B3951822, B5064862 y B5064630, entre otros).

Por el contrario, tantas veces se indica que la parte recurrente debe hacerse cargo de todos y cada uno de los argumentos dados por la resolución recurrida, hábiles por sí mismos para sostenerla autónomamente; que si lo omite incurre en deserción técnica (conf. SCBA, Sumarios JUBA B3952133, B3951822, B5064862 y B5064630, entre otros).

En este caso, el recurrente simplemente expresa una opinión personal sobre los hechos y pruebas del caso, presentando un análisis paralelo al que realizó el tribunal, pero sin lograr demostrar que el fallo sea incorrecto. Según la jurisprudencia, no se puede considerar un fallo como "absurdo" solo por ser debatible o poco convincente; se requiere un error claro y grave que lleve a conclusiones insostenibles o contradictorias con las pruebas del caso (conf. CAT, Sala B, SDL N° 56/2024; Morello-Sosa-Berizonce, en “Códigos Procesales en lo Civil y Comercial de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación”, Ed. Abeledo Perrot, 2ª ed., reelaborada y ampliada, año 2009, T. III, págs. 351 y s.s.; id., Highton Elena I. - Areán, Beatriz A., en “Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Concordado con los códigos provinciales. Análisis doctrinal y jurisprudencial”, Ed. Hammurabi, año 2006, T. 5, págs. 239 y s.s.).

2.1.7. En resumen, el apelante no aporta un análisis que desvirtúe esta conclusión ni demuestra que la sentencia haya desconocido elementos probatorios determinantes. Así, los argumentos expuestos por la parte constituyen un simple disenso con dicho criterio.

En virtud de todo lo expuesto, también propongo al acuerdo declarar desierto el presente agravio por insuficiencia técnica (conf. arts. 60 de la ley XIV N° 1; y 268 y 269 del CPCC).

2.2. Segundo agravio.

2.2.1. Por otra parte, en cuanto al agravio referido a la *“Renuncia del actor como acto extintivo del vínculo”*, adelanto que también coincido con el magistrado prevotante en cuanto a que se debe declarar su deserción, por insuficiencia técnica, ya que el agravio carece en forma palmaria de una crítica concreta y razonada de la sentencia de primera instancia, limitándose a formular un mero disenso o desacuerdo con lo resuelto con la magistrada, que no viene acompañado de una fundamentación que rebata aquellos aspectos dirimentes de la sentencia.

En el derecho del trabajo, el principio de primacía de la realidad ocupa un rol central, pues impone que los jueces privilegien los hechos efectivamente ocurridos por sobre las

formas o denominaciones que las partes puedan haber dado a sus actos. Este principio se encuentra estrechamente vinculado con el principio protectorio y con el de buena fe, ya que su aplicación no solo busca garantizar los derechos del trabajador, sino también preservar la autenticidad y transparencia en las relaciones laborales. En este sentido, la documentación puede ser un reflejo de la verdad, pero también puede encubrir una ficción creada para evitar obligaciones legales o buscar un beneficio indebido (CAT, Sala B, SDL N° 21/2014, con cita a Plá Rodríguez, Américo, “Los principios del Derecho del Trabajo”, Depalma, 1998, par. 174, pág. 333; CAT, Sala A, SDL N° 07/2010; SDL N° 56/2018, con cita a Fallos 288:55, 292:211, 418, 485, 295:948; 296:356, 650, 729; Vázquez Vialard, " Tratado de Derecho del Trabajador", Tomo 2 Ed Astrea, Bs As 1982 pag 270).

Bajo esta premisa, no es necesario que el trabajador acredite la nulidad de la renuncia para demostrar la existencia de la relación laboral posterior a ella, ya que lo determinante es la realidad constatada en el expediente: el trabajador continuó prestando tareas para el empleador luego de haber presentado su renuncia formal. De este modo, el apelante se limita a sostener una defensa basada en la formalidad documental de la renuncia, pero no rebate ni enfrenta la realidad probada en la causa, que es la que verdaderamente rige en materia laboral (CAT, Sala B, SDL N° 21/2014, con cita a Plá Rodríguez, Américo, “Los principios del Derecho del Trabajo”, Depalma, 1998, par. 174, pág. 333; CAT, Sala A, SDL N° 07/2010; SDL N° 56/2018, con cita a Fallos 288:55, 292:211, 418, 485, 295:948; 296:356, 650, 729; Vázquez Vialard, " Tratado de Derecho del Trabajador", Tomo 2 Ed Astrea, Bs As 1982 pag 270). A todo evento, reitero que fue razonablemente probado que siguió prestando tareas para su empleador, a pesar de la renuncia, no siendo relevante si ello se llevó a cabo por un ahorro de aportes u otros motivos.

2.2.2. Así, por todo lo expuesto, siendo que, en definitiva, la parte recurrente en este agravio ha reiterado los argumentos ya abordados en el agravio anterior, también propicio al acuerdo declarar desierto el presente agravio, para confirmar la sentencia apelada en todo aquello que fue motivo de agravios (conf. arts. 60 de la ley XIV N° 1, y 268 y 269 del CPCC).

2.3. Aplicación de la Ley N° 27.742.

2.3.1. Por último, en cuanto al planteo introducido en el escrito ID 1609661 (23/08/2024), esto es, sobre la aplicación a la especie de la Ley N° 27.742, debo señalar —primeramente— que la parte apelante, tras una larga fundamentación, solicita que no se apliquen al caso las multas previstas en los arts. 8, 9, 10 y 15 de la Ley 24.013; arts. 43 y 45 de la Ley 25.345; y arts. 1 y 2 de la Ley 25.323.

Sin embargo, al revisar la decisión de primera instancia se advierte que dicha parte solo fue condenada al pago de las multas que salen de los arts. 1 y 2 de la Ley 25.323. Por dicho motivo, ello solo será motivo de análisis a continuación.

2.3.2. Al respecto, debo señalar que ya me he expedido sobre esta temática en la sentencia definitiva laboral N° 66/2024. Dije allí en relación a la aplicación retroactiva de la Ley N° 27.742, que no existe una categoría tal como sanción de naturaleza *"semipenal"*, debiendo interpretarse por ello que se le apliquen a distintas multas del derecho laboral, como es la del art. 132 de la LCT o las de la Ley 25.323, los lineamientos y principios que surgen del derecho penal.

En efecto, el carácter conminatorio de estas consecuencias no transforma a estas indemnizaciones en figuras penales o de naturaleza penal, como tampoco lo hacen en el derecho civil las cláusulas penales, los intereses punitorios, o incluso el daño punitivo en el derecho del consumidor, aunque incluyan componentes disuasorios. Así, el uso de términos como "punición" o "pena" no implica que todas estas figuras caigan dentro del derecho penal. En los casos laborales, la sanción busca promover el cumplimiento de las obligaciones del empleador en favor del trabajador afectado, un tercero, y no del Estado, como sucede en las sanciones penales propiamente dichas (conf. Cámara Del Trabajo De Córdoba -Sec. 2 - Sala 1 - 09/08/2024 - "Tarchini, Silvana Alejandra C/ Red De Asistencia Global Srl Y Otros- Ordinario - Despido- Expte. 6456745" - Citar: elDial.com - AAE231).

De hecho, la Corte Suprema recientemente en el fallo "Domínguez, Yanina Vanesa c/Muresco S.A." (13/8/24) reafirmó este enfoque al diferenciar estas sanciones laborales de aquellas impuestas por el régimen tributario o penal, entendiendo que no estamos ante un derecho penal laboral, sino ante indemnizaciones laborales. No existe así un "derecho penal laboral" regulado en la Ley de Contrato de Trabajo ni en los Estatutos Especiales o en la Leyes 24.013 o 25.323. Por el contrario, la LCT regula indemnizaciones a favor del trabajador y no multas, que son propias del Estado y en su beneficio, y cuya aplicación y regulación responden a un régimen distinto (conf. Cámara Del Trabajo De Córdoba - Sala Segunda - Secretaría Cuarta - Expte. 7969820 - "Valles, Gisel Elizabeth c/ Aloo S.A. - Ordinario - Despido" - 13/08/2024 - Citar: elDial.com - AAE266; CNTrab., Sala X, 07/10/2024, *"Vasquez Maldonado, Ricardo Ruben C. Laboratorios Andromaco S.A. Y Otro S/Despido"*, TR LALEY AR/JUR/143651/2024).

2.3.3. No obstante lo anterior, en el supuesto que se considere como multa, cabe advertir que igualmente no todas ellas son de naturaleza penal, sino que también existen algunas que son propias del derecho privado o el derecho civil. El daño punitivo que establece el art. 52 de la LDC es un ejemplo de este último carácter. En este sentido, por ejemplo, Manuel Andreozzi clasifica a la multa según la naturaleza de la ley infringida que motivó la sanción, que en el caso de la Ley 25.323 es claramente laboral ("Derecho Tributario Argentino", Tº 2, pág. 383/384, Ed. Tipográfica Editora Argentina, 1.951).

Como ha dicho el Superior Tribunal de Justicia de nuestra provincia, la multa —en sentido genérico— *"ha sido definida como una especie de sanción ante situaciones de*

distinta naturaleza jurídica, circunstancia que ha generado no pocas confusiones en doctrina al momento de su encuadramiento. Ello así, porque a través de este instituto se pena: a) tanto un delito como una contravención; b) se castiga, asimismo, el retardo en el cumplimiento de las obligaciones contractuales; c) también se la utiliza frente a la violación de las leyes o contratos administrativos y d) cuando se infringen las normas tributarias. Las multas se pueden imponer, por tanto, en el Derecho Privado como en el Derecho Público. Dentro de este último, se presentan las de carácter penal -que se relacionan con el castigo de los delitos y cuyos límites están determinados en el Código Penal-, y las no penales" (conf. STJCh, SD N° 04/SRO/2008).

2.3.4. El caso del agravamiento indemnizatorio del art. 2 de la Ley 25.323 es claro, además, puesto que allí se devenga con la interposición de la demanda y no tiene la espera de determinar su cuantía a las resultas de la actuación del empleador.

Además, el primer párrafo de esta norma dice que "*Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, éstas serán incrementadas en un 50%*" (el subrayado me pertenece). Es decir, lo que se incrementa son las mismas indemnizaciones de los artículos citados.

De esta manera, esta norma establece una *indemnización agravada* en caso de despido sin causa, cuando el empleador no abona en tiempo y forma las indemnizaciones correspondientes al trabajador y éste debe iniciar las acciones judiciales correspondientes en procura del cobro de sus acreencias. La normativa busca sancionar la mora del empleador en el pago de los rubros indemnizatorios de los artículos 232, 233 y 245 de la LCT, diferenciándose del daño ocasionado por el despido en sí mismo. Para que proceda esta indemnización, deben cumplirse dos requisitos esenciales: el trabajador debe intimar el pago de las indemnizaciones al empleador, independientemente de la mora; y, además, el trabajador debe haber iniciado una demanda para reclamar lo adeudado, siendo la mora del empleador el presupuesto necesario para este segundo requisito. La finalidad de esta sanción es desincentivar los incumplimientos y evitar pleitos innecesarios, incentivando a los empleadores a cumplir con sus obligaciones en el momento adecuado. Así, esta indemnización agravada tiene una naturaleza sancionatoria que busca proteger al trabajador y promover el cumplimiento de las disposiciones indemnizatorias sin generar demoras que perjudiquen sus derechos [conf. CAT, Sala B, SDL N° 76/2023, con cita a Confalonteri (h) Juan A., en "Art. 2º de la ley 25.323. ¿Cuándo debe intimar el trabajador al empleador para que proceda el incremento indemnizatorio previsto en dicha norma en los casos de despido indirecto?" D.T. 2005, 410; id., Machado, José D., en "Teoría y práctica del artículo 2º de

la ley 25.323", en Revista de Derecho Laboral, "Contratación y registración laboral", Ed. RubinzalCulzoni, T. 2009-2, pág. 397 y s.s.; ídem ver: "Extinción de la relación laboral", obra colectiva coordinada por José Alejandro Sudera, dirigida por Mario Eduardo Ackerman, Capítulo V, "Indemnizaciones tarifadas y agravadas", por Salpeter Pablo y Pepe C., pág. 625 y s.s.; CAT, Sala B, 103/2018, con cita a Pose, C., "Primeras reflexiones sobre el incremento indemnizatorio dispuesto por la Ley 25.323", D.T. 2000-B-2305; Elffaman y Teuly, "Las "indemnizaciones laborales" de la Ley 25.323", Cap. VI, D.T. 2001-A, 242; CACR, Sala A, SDL N° 13/2015, con cita a "Sentido y Requisitos del artículo 2º de la Ley 25323", por Mansilla, Alberto, publicado en: LLBA 2011 -Septiembre-, 929].

2.3.5. En la misma línea pueden darse argumentos similares respecto del art. 1 de la Ley 25.323, el que es un agravamiento indemnizatorio cuando el empleador no ha registrado correctamente la relación laboral al momento del despido, duplicando la indemnización prevista en la normativa laboral. Esta sanción tiene una clara finalidad protectoria y disuasoria, buscando evitar el fraude laboral y garantizar la correcta registración de los trabajadores. Dado que la indemnización agravada se devenga en el momento mismo del despido, los efectos de la ley vigente en ese entonces deben ser respetados.

2.3.6. Por otro lado, encuentro que la pretensión de ampararse retroactivamente en la derogación que establece la Ley N° 27.742 es notoriamente contraria a los principios constitucionales y convencionales que protegen al trabajador frente al despido arbitrario, así como contrario a la buena fe que debe primar en la ejecución y finalización del contrato de trabajo (art. 62 y 63 de la LCT).

En este sentido, considero que es incoherente aplicar el principio de la ley penal más benigna al ámbito del derecho laboral, ya que aquél se ha diseñado con una finalidad específica dentro del derecho penal, el que se enmarca en el principio de legalidad y libertad a favor del procesado, quien se encuentra en una posición de vulnerabilidad frente al poder punitivo del Estado (conf. CSJN, "Bignone", Fallos 340:549; arts. 9.1, CADH; 15.1, PIDCP; STJCh, SI N° 43/SP/1970).

En contraste, en el derecho laboral el sujeto de tutela preferente es el trabajador (conf. CSJN, "Vizzoti"), un individuo que ha sido históricamente tutelado constitucional y convencionalmente en virtud de su posición asimétrica frente al empleador. Es decir, mientras que en el derecho penal se resguarda al reo, en el derecho laboral la tutela recae principalmente sobre el trabajador, quien es el destinatario de derechos protectores reconocidos en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

En este sentido, aplicar retroactivamente la derogación de las normas indicadas por la parte demandada en perjuicio del trabajador implicaría desconocer la naturaleza del régimen laboral y la finalidad reparatoria y alimentaria de sus indemnizaciones. Así, permitir que el empleador se beneficie de la retroactividad de la ley —extinguiendo o

reduciendo indemnizaciones ya devengadas— no sólo contraviene el principio de irretroactividad consagrado en el artículo 7 del Código Civil y Comercial de la Nación, sino que también genera una situación de inseguridad jurídica para el trabajador. Éste, al haber visto devengada su indemnización en virtud de la normativa vigente al momento del despido, confía en que sus derechos estarán amparados conforme a dicha normativa, y no sujetos a modificaciones posteriores que perjudiquen sus intereses [conf. Ferreira Rubio, Delia Matilde, "Código Civil y normas complementarias. Análisis doctrinario y jurisprudencial", Albero J. Bueres (Dirección), Elena I. Highton (Coordinación), comentario al art. 3, Hammurabi, Buenos Aires 1995].

2.3.7. Además, cabe recordar que el artículo 9 de la LCT establece que, en caso de duda sobre la interpretación o el alcance de una ley, la solución más favorable para el trabajador debe prevalecer. Esta norma expresa el principio protectorio de raigambre constitucional en el derecho laboral y es aplicable no sólo a normas estrictamente laborales, sino a todas las "normas legales o convencionales" que incidan en la relación laboral. De este modo, el ordenamiento jurídico garantiza que cualquier interpretación sobre derechos laborales se resuelva en beneficio del trabajador, lo cual es incompatible con la idea de aplicar retroactivamente una norma que derogue derechos ya adquiridos (conf. mi voto en CAT, Sala B, SDL N° 97/2023, con cita a CAE, SDL N° 13/2017).

2.3.8. Finalmente, debe mencionarse que permitir la aplicación retroactiva de esta derogación equivaldría a incentivar el incumplimiento por parte del empleador. Permitirle beneficiarse de una modificación legislativa posterior a sus incumplimientos, cuando ello no fue dispuesto expresamente por el legislador, sería contrario a los principios de justicia, equidad y seguridad jurídica. Este último principio, fundamental en el derecho, sostiene que los sujetos deben saber a qué atenerse respecto a sus derechos y obligaciones, y los efectos jurídicos de sus actos y omisiones. El principio de irretroactividad, en definitiva, protege la libertad, la seguridad jurídica, el derecho a la propiedad y la previsibilidad necesaria que una sociedad debe disponer sobre las consecuencias jurídicas de sus actos, reconocidas en el artículo 19 de la Constitución Nacional.

2.3.9. En conclusión, el argumento presentado por la parte demandada que se analiza, basado en la supuesta aplicación de una ley que no estaba vigente en el momento en que tuvo lugar la relación laboral, debe ser rechazado.

3. SÍNTESIS DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

3.1. Por todo lo expresado, coincido con mi colega de Sala en que se declare desierto el recurso de apelación planteado, con costas de segunda instancia a cargo de la parte demandada vencida (conf.: arts. 57 y 73 de la Ley XIV N° 1). Además, debe rechazarse el planteo deducido mediante el escrito ID 1609661 (23/08/2024).

3.2. Consecuentemente, por el principio objetivo de la derrota, las costas de la segunda instancia deben ser asumidas íntegramente por dicha parte (conf. arts. 57 y 73 de la Ley XIV N° 1).

3.3. Asimismo, por las tareas cumplidas en esta segunda instancia, apreciados por su extensión, calidad y eficacia, coincido que resulta adecuado regular los honorarios profesionales del Dr. D. C. V. C., letrado apoderado de la parte actora, por la presentación en el ID 1620835, en un 4,1 % del monto del proceso, incluido el plus procuratorio y con más el IVA si correspondiera (conf. arts. 5, 6, 8, 13, 18, 32, último párrafo, y 46 y conc. de la Ley XIII N° 4). Sin regular honorarios al letrado apoderado de la parte demandada, Dr. E. P., dada la inoficiosidad de sus tareas en esta Alzada y que la presentación ID 1609661, del 23/08/2024, es consecuencia del recurso de apelación interpuesto y que el planteo allí deducido también ha sido rechazado (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 13, 18 y 46 y conc. de la ley XIII Nro. 4).

Por los fundamentos expuestos anteriormente, a la primera cuestión voto por la NEGATIVA.

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

Atento la forma en que se decidió la anterior pregunta, deviene abstracto pronunciarse sobre la presente cuestión.

Así lo voto.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Walter dijo:

A tenor del modo en que me pronuncio en la cuestión anterior, la presente ha quedado vacía de contenido por lo cual me eximiré de pronunciarme en ella.

ASÍ LO VOTO.

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

El pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente, a saber:

I.- DECLARAR DESIERTO el recurso de apelación deducido por la parte demandada.

II.- IMPONER las costas de segunda instancia a la parte demandada vencida.

III.- REGULAR los honorarios profesionales del Dr. D. C. V. C., en un 4,1 % del monto del proceso, incluido el plus procuratorio y con más el IVA si correspondiera (conf. arts. 5, 6, 8, 13, 18, 32, último párrafo, y 46 y conc. de la Ley XIII N° 4). Sin regular honorarios al Dr. E. P., dada la inoficiosidad de sus tareas en esta Alzada y que la presentación ID 1609661, del 23/08/2024, es consecuencia del recurso de apelación interpuesto y que el planteo allí deducido también ha sido rechazado.

ASÍ LO VOTO.

A LA TERCERA CUESTIÓN, el Dr. Walter dijo:

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

ASÍ LO VOTO.

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

S E N T E N C I A:

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

I.- DECLARAR DESIERTO el recurso de apelación deducido por la parte demandada.

II.- IMPONER las costas de segunda instancia a la parte demandada vencida.

III.- REGULAR los honorarios profesionales del Dr. D. C. V. C., en un 4,1 % del monto del proceso, incluido el plus procuratorio y con más el IVA si correspondiera (conf. arts. 5, 6, 8, 13, 18, 32, último párrafo, y 46 y conc. de la Ley XIII N° 4). Sin regular honorarios al Dr. E. P., dada la inoficiosidad de sus tareas en esta Alzada y que la presentación ID 1609661, del 23/08/2024, es consecuencia del recurso de apelación interpuesto y que el planteo allí deducido también ha sido rechazado.

IV.- Regístrese, notifíquese y devuélvase.

GUILLERMO NICOLÁS WALTER
JUEZ DE CÁMARA
ALDO LUIS DE CUNTO
PRESIDENTE

REGISTRADA BAJO EL N°____08_____DEL AÑO 2025 – SDL – CONSTE.

PABLO SEBASTIÁN ETCHART
SECRETARIO DE CÁMARA