

Expediente: 60/19
Carátula: NIEVA MARISOL C/ VILLAGRA VELEZ ANA CAROLINA S/ COBRO DE PESOS

Unidad Judicial: EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 5
Tipo Actuación: FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)
Fecha Depósito: 11/12/2024 - 00:00

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20288833142 - VILLAGRA VELEZ, ANA CAROLINA-DEMANDADO
20279625286 - LOPEZ DOMINGUEZ, JAVIER-POR DERECHO PROPIO
20279609183 - ISAS PEDRAZA, EZEQUIEL RAMIRO-POR DERECHO PROPIO
20288833142 - GIRAUDO, ESTEBAN AUGUSTO-POR DERECHO PROPIO
20273643924 - COLOMBRES, JULIAN-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - RUIZ, GABRIEL RAFAEL-PERITO CALIGRAFO
90000000000 - HERRERA, ANA MARIA-PERITO CONTADOR
20293386731 - ROBLES, PABLO BENJAMIN-PERITO
20070879116 - NIEVA, MARISOL-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

17

JUICIO: NIEVA MARISOL c/ VILLAGRA VELEZ ANA CAROLINA s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 60/19.

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 5

ACTUACIONES N°: 60/19



H103255447823

JUICIO: NIEVA MARISOL c/ VILLAGRA VÉLEZ ANA CAROLINA s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 60/19

San Miguel de Tucumán, diciembre de 2024

AUTOS Y VISTOS: el recurso de apelación deducido por la demandada Ana Carolina Villagra Vélez contra la sentencia de fecha 25/03/2024 dictada en estos autos tramitados ante el Juzgado de Primera Instancia de la II Nominación, perteneciente a la Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°2 y

RESULTA:

Que el Juzgado del Trabajo de la II Nominación dictó la sentencia n°255 de fecha 25/03/2024, donde resuelve: “...**I. ADMITIR LA DEMANDA** promovida por **Marisol Nieva, DNI N° 35.523.403**, con domicilio en manzana D, casa 20, Barrio CGT, Tafí Viejo, Tucumán, en contra de **Ana Carolina Villagra Vélez, CUIT 27-20178140-5**, con domicilio en calle Monteagudo 314, de esta ciudad de Tucumán. En consecuencia, se condena a ésta al pago total de la suma de **\$2.369.724** (pesos dos millones trescientos sesenta y nueve mil setecientos veinticuatro) en concepto de: antigüedad, preaviso, integración mes de despido, haberes mes de despido, haberes julio 2018, SAC proporcional 2do. Sem. 2018, vacaciones no gozadas, SAC s/preaviso, multa art. 1 y 2 ley 25323, diferencias salariales y art. 80 de la LCT, la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en una cuenta a la orden del éste juzgado bajo apercibimiento de ley, todo ello conforme lo meritado. **II. ABSOLVER** a la demandada del pago del art. 9 de la ley 25013 y **CONDENAR Y ORDENAR** que proceda a entregar a la parte actora en el plazo de 10 días a entregar las certificaciones de ley (Confr. Art. 80 LCT) que reflejen las verdaderas

*características del contrato de trabajo declaradas en la sentencia, bajo apercibimiento de aplicar astreintes, por lo considerado.***III. COSTAS:** conforme lo considerado”.

En fecha 03/04/2024 el letrado Esteban Augusto Giraudo, apoderado de la parte demandada, deduce recurso de apelación, que se concede mediante proveído de fecha 13/06/2024 a fin de que exprese agravios.

El 27/06/2024 se agrega memorial de agravios, solicitando que se revoque la sentencia recurrida, por las razones que trataré más adelante.

Corrido traslado de ley, en fecha 24/07/2024, los letrados Javier López Domínguez y Ezequiel Ramiro Isas Pedraza, en representación de la actora, solicitan se desestime el recurso de apelación deducido por el demandado, se confirme el fallo de primera instancia y se impongan las costas a la misma.

Efectuado sorteo por mesa de entradas, se integra esta Sala V –decreto del 08/10/2024- con los vocales María del Carmen Domínguez y Adolfo J. Castellanos Murga como preopinante y conformante respectivamente. Cumplidos los trámites de rigor, se dispone el pase para resolver, y,

CONSIDERANDO:

VOTO DE LA VOCAL MARÍA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ:

I. Que el recurso cumple con los requisitos de oportunidad y forma previstos por los artículos 122 y 124 de la Ley 6.204 (Código Procesal Laboral; en lo sucesivo, CPL), lo que habilita su tratamiento.

II. En nuestro sistema procesal, el ámbito de conocimiento del tribunal de apelación tiene un doble orden de limitaciones: en primer lugar, el tribunal de alzada está limitado por las pretensiones planteadas en los escritos introductorios del proceso. En segundo lugar, y siempre dentro de ese marco, lo está por el alcance que las partes han dado a los recursos de apelación interpuestos. Es decir, los jueces, en la alzada, deben respetar el principio de congruencia en un doble aspecto: uno, el que resulta de la relación procesal; y el otro, nacido de la propia limitación que el apelante haya impuesto a su recurso (El recurso ordinario de apelación en el proceso civil; Loutayf Ranea, Roberto G.; Editorial Astrea, 2ª edición 2009; tomo 1, página 125).

Dado que las facultades del tribunal con relación a la causa están limitadas a las cuestiones introducidas como agravios (artículo 127, CPL), deben ser precisados.

III. La parte demandada deduce recurso de apelación y solicita se haga lugar al recurso de apelación y se revoque la sentencia recurrida.

En su **Primer Agravio** alega que yerra el *Aquo* al considerar que la jornada de trabajo de la actora era completa por no haber aportado su parte prueba de la modalidad a tiempo parcial, puesto que su parte preciso que prestaba tareas en jornadas de 4 horas, turnos rotativos, surgiendo tal circunstancia de los recibos de haberes acompañados, suscriptos por la actora como así también de los testimonios de Colchi y Cruz que fueron dejados de lado.

Asimismo señala que la perito contadora sostuvo que la documentación era llevada por su parte en forma correcta conforme a las disposiciones legales, firmada de conformidad por la actora, por lo que resulta suficiente dicha prueba para demostrar la real jornada de la trabajadora.

Como **Segundo Agravio** considera que es errado el pronunciamiento del *Aquo*, puesto que su parte detectó y probó las irregularidades e impropiedades en la rendición de cuentas de la actora al alterar las planillas de rendición que formaban parte de las tareas a su cargo, por faltantes de caja o adulteración o tachado de la planilla a los fines de que los números al final de la jornada cerrarían, no exponiendo estas situaciones al encargado de turno, sino que trataba de disfrazarlo o más bien acomodarlo para esconder la situación, lo que llevó a que su parte perdiera la confianza de quien manejaba elementos y fondos de la empresa.

Afirma que de las pruebas rendidas en autos se observa que la Sra. Nieva fue la responsable de la entrega de la planilla adulterada como así también del sobre. Al momento de la entrega de la planilla y el sobre el empleado firmaba un cupón de constancia de entrega, y de acuerdo fue confirmado por el perito caligráfico en el cuaderno de prueba D4 el mismo fue firmado y manuscrito por la actora:

“La firma y escritura manuscrita confeccionada en el cupón de constancia de entrega, correspondiente a la rendición de playeros pertenecen y fueron realizados por el puño caligráfico de la Sra. Nieva Marisol DNI 35523403.” Lo que significa que fue ella quien hizo entrega de dicho sobre y planilla adulterada. Lo mismo surge de manera concluyente de los testimonios de Colchi y Cruz.

Concluye sosteniendo que a todas luces las pruebas aportadas en autos concluyen en que la causal de despido de la actora se encuentra más que justificada, en clara violación de las nociones de fidelidad y lealtad que se asimilan a la buena fe del art. 63 de la LCT y tienen suma relevancia en el contrato de trabajo.

En su **Tercer Agravio** transcribe párrafo de la sentencia atacada y afirma que yerra el *Aquo* al admitir las indemnizaciones allí detalladas, atento a que el despido de la actora fue realizado con justa causa, lo que quedó demostrado con las pruebas rendidas en autos y que fueron pasadas por alto.

Sostiene que al momento del dictado de la sentencia, el *Aquo* no hizo mención de la derogación de la normativa por parte del decreto 70/23, omitiendo considerar que tales sanciones al tratarse de una multa poseen naturaleza jurídica penal, uno de los casos en que es posible aplicarse el principio de retroactividad de la ley más benigna.

Expresa que de acuerdo con el principio de retroactividad no cabe imponer una sanción por una conducta que a la época de su realización no constituía una infracción, como así tampoco aplicar una penalidad más gravosa a que la que estaba establecida en aquél entonces. Este principio habilita, asimismo, al particular a beneficiarse con la aplicación de una sanción inferior si con posterioridad a la comisión de la infracción, una reforma legislativa reduce su gravedad, lo cual sucede con el decreto 70/23 que deroga la aplicación de la ley 25.323.

Asevera que la ley discrimina que una conducta determinada, es más benigna porque antes ese hecho era infracción y luego no lo es. Igualmente, si la ley elimina una causa de suspensión o de interrupción de la prescripción y de tal modo, se acorta dicho plazo, la ley será más benigna y, como tal, deberá aplicarse. El principio de retroactividad de la ley sancionadora más favorable indica que si con posterioridad a la comisión de la infracción la ley dispone la imposición de una penalidad más leve, el sumariado se beneficiará de ello.

En cuanto al análisis concreto en virtud de la norma cuestionada, el DNU 70/23, deroga la aplicación de la ley 25.323 indica que en la misma se castiga porque la finalidad última es el desmantelamiento de los efectos de ciertos ilícitos. Dice que la indemnización del artículo 1 Y 2 de la ley 25.323 son una multa punitiva, más precisamente, una multa laboral y que al tratarse de un castigo o multa, la misma reviste sin lugar a dudas, de un carácter o naturaleza jurídica penal, innumerables veces nuestros tribunales provinciales y nacionales le han atribuido naturaleza jurídica penal a las multas. Cita fallo que considera aplicable, art. 2 del Código Penal, Art. 18 CN, Art. 9 CADH, Art. 11 DUDH y Art. 15.1 PIDCP.

Afirma que atento a la modificación normativa, con la derogación de la ley 25.323, se debe establecer a la misma la naturaleza penal que posee y tratarla acorde a su naturaleza, resultando improcedente por el principio general de la ley más benigna en materia penal.

Por último en un **Cuarto Agravio** considera errado el pronunciamiento, en tanto dispone la aplicación de la tasa pasiva del Banco Nación, apartándose de la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en sentencia N° 1422/2015 del 23/12/2015 "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones" conforme la cual el Alto Tribunal ratificó la decisión de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina y que expresa que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes.

Asimismo, manifiesta que le agravia la sentencia en cuanto impone las **costas** completamente a su parte, sin considerar que el actor no se consagró vencedor absoluto en autos y afirma que falla el *Aquo* en no realizar una visión global del juicio, según los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad, pues no es insignificante los rubros que no fueron admitidos, por lo que deben ser considerados a efectos de una distribución equitativa de las costas procesales.

IV. Ingresando al análisis del recurso de apelación, previamente cabe manifestar que, de acuerdo a los puntos materia de agravios y considerandos de la sentencia recurrida, considero cumplidos los extremos previstos en el art. 127 CPL.

No se encuentra controvertido en el caso de autos y llega firme a esta instancia: la relación laboral de la actora con la accionada, las tareas realizadas por la actora en la categoría de Operario de Playa CCT 350/02, la fecha de inicio de la relación laboral el 03/11/2017, la extinción del vínculo laboral en fecha 02/08/2018 por despido directo.

Análisis de los agravios:

a- En su primer agravio, el recurrente cuestiona la jornada laboral completa declarada por el Aquo. Ello nos lleva a revisar lo resuelto por el sentenciante al tratar esta cuestión.

Así al resolver la **PRIMERA CUESTIÓN. Características del contrato laboral** dijo que: “...b) *Jornada de trabajo...*En el caso, si bien es cierto que de los recibos de haberes acompañado por la parte actora y demandada dan cuenta que se abonó al trabajador remuneraciones menores a una jornada completa de labor y que en la constancia de alta la empleadora declaró unilateralmente que el contrato de trabajo era a tiempo parcial considero que dicha documentación, **por sí sola, no es suficiente para tener por justificado -en forma asertiva e indubitable- el cumplimiento de una jornada excepcional (media jornada)**, pese a contar con la firma del actor. Considero, además, que era necesario justificar -en forma fehaciente y positiva- que la actora cumplía con esa media jornada (la que ni si quiera indicó con precisión la demandada en su conteste, precisando la hora de entrada y salida, y días trabajados), **mediante presentación de un contrato firmado por el trabajador, donde se consignen la hora de ingreso y egreso y -también- está a cargo de la demandada justificar que -razonablemente- existían circunstancias especiales que justificaban la contratación de media jornada, de acuerdo las características de la actividad o las necesidades del establecimiento.** Asimismo, debo aseverar que por tratarse el contrato de trabajo de tiempo parcial de una modalidad de excepción, **siempre estará sujeta a una prueba estricta y convincente**, y quien pretenda ampararse en las previsiones del artículo 92 ter de la LCT (en cuanto habilita remuneraciones y cotizaciones proporcionales a la menor extensión de la jornada) debe acreditar cabalmente la delimitación del horario de labor (Confr. Mario E. Ackerman, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, pág. 850, Rubinzal Culzoni). En forma coincidente, también se expresó que uno de los objetivos fundamentales de la reforma del art. 92 ter de la LCT fue combatir el fraude que se llevaba a cabo frecuentemente por quienes utilizaban esta modalidad contractual para encubrir relaciones de trabajo a tiempo completo, pagando salarios determinados por el empleador, normalmente, por debajo de las escalas salariales vigentes, y realizando menor cantidad de aportes. Por ende, esto es un elemento que debe ser tenido en cuenta al momento de evaluar la prueba acerca de la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo”. (la negrita viene de origen).

Finaliza esta cuestión diciendo: “...En el caso, la demandada ni siquiera dio su versión de los hechos en relación a la jornada de trabajo que cumplió la actora, limitándose a negar que trabajó 8 horas, **sin acompañar el “contrato escrito” con horarios de ingreso y salida;** ni mucho menos mencionar y probar alguna razonable justificación (motivos concretos y reales según necesidades de la empresa) de dicha contratación excepcional, lo que hace aplicable la presunción del contrato de trabajo a jornada completa, **sin que la prueba testimonial producida por la demandada logre acreditar el cumplimiento de los requisitos necesarios mencionados para tornar valido y aplicable el cumplimiento de una jornada parcial por el trabajador.** 5. Por todo lo expuesto, teniendo en cuenta todos los lineamientos jurisprudenciales antes desarrollados y la ausencia de prueba al respecto (del modo analizado), cabe concluir que la actora trabajó en una jornada completa por ser esta la regla general, y por no existir prueba concreta, fehaciente y categórica que justifique la modalidad de contratación de jornada a tiempo parcial” (la negrita viene de origen).

De la lectura del presente agravio surge que el recurrente se limita a cuestionar la sentencia en crisis por declarar que la actora trabajó jornada completa, sin tener en cuenta los testimonios de los testigos Colchi, Cruz y la pericial contable rendida en autos que resultan prueba suficiente para demostrar que la trabajadora cumplía una jornada a tiempo parcial.

Reitera que los recibos de haberes acompañados fueron suscriptos por la actora y que de los mismos surge que la misma laboraba 4 horas con turnos rotativos.

Aquí, es menester mencionar que no basta con la mera enunciación de las pretensiones materia de agravios, sino que debe exponer una crítica razonada del punto cuestionado de la sentencia en crisis, atacando todos y cada uno de sus fundamentos.

Así lo tiene dicho Nuestro Tribunal Superior: *“Confrontado el contenido del recurso con los fundamentos de la sentencia impugnada, se advierte que aquel no satisface el requisito de admisibilidad -suficiencia de la impugnación- previsto en el art. 132 incs. 1 y 2 del CPL, los que disponen que el recurso debe bastarse a sí mismo, haciendo una relación completa de los puntos materia de agravio (inc. 1) y contener la cita de las normas que se pretenden quebrantadas, exponiendo las razones que fundamentan la afirmación (inc. 2) No alcanza para tener por satisfecha la exigencia del inc. 1 del art. 132 del CPL la sola enunciación o relación de los agravios sino que el planteo recursivo debe exponer una crítica razonada de la sentencia impugnada, para lo cual tiene que atacar todos y cada uno de sus fundamentos. De otro modo, con la sola enunciación el agravio devendría admisible, siendo que ello no surge del texto del art. 132 del CPL y constituiría un apartamiento evidente y total de la abundante y coincidente interpretación jurisprudencial de esta Corte sobre el significado y alcance de la exigencia de suficiencia de la impugnación. La detenida lectura del recurso interpuesto permite advertir que la parte recurrente, lejos de formular agravios con entidad bastante contra la tesis del Tribunal, en modo alguno dirige una crítica suficiente para demoler la línea argumental del pronunciamiento.- DRES.: LEIVA - SBDAR - RODRÍGUEZ CAMPOS. ZUCO JARAMILLO MARIA DEL MILAGRO Vs. CITYTECH S.A. S/ COBRO DE PESOS Nro. Expte: 1638/17-Q1 n°66 sent fecha 21/02/2024”.*

Analizada la presentación digital recursiva, considero que el recurrente se limita a insistir con argumentos – recibos de haberes acompañados y firmados por la actora - que ya fueron abordados y desestimados por el órgano jurisdiccional inferior, con adecuada y razonable fundamentación, sin hacerse cargo ni refutar las premisas medulares de la decisión en crisis. El Aquo al declarar la jornada de trabajo completa, refiere a que los recibos de haberes cuentan con firma de la trabajadora pero da fundamentos contundentes de porque, por sí solos, no logran acreditar la jornada a tiempo parcial alegada por la demandada.

Así, en el caso que nos ocupa, el sentenciante funda su decisión en que: el contrato laboral se presume a tiempo indeterminado y completo siendo excepcional el contrato a tiempo parcial, en la ausencia de un contrato por escrito firmado por la actora, en la falta de precisión en cuanto a los días y horarios rotativos que la empleadora afirma que cumplía la actora, argumentos que no refuta, limitándose a requerir, sin mayor justificación, una solución diferente ya que si bien menciona los testimonios de los Sres. Colchi y Cruz y la pericial contable, no da razones fundadas de porque los argumentos esgrimidos por el Aquo fueron errados para arribar a lo resuelto en este punto.

Sin perjuicio de ello, con relación a las pruebas que – conforme lo planteado por el recurrente - no fueran tenidas en cuenta (declaración testimonial del Sr. Colchi y Cruz y pericial contable), cabe recordar que las reglas de la sana crítica se basan en la libre valoración de los elementos producidos, pues la ley no les pre-establece valor alguno, es decir el juez puede admitir o desestimar cualquier medio de prueba que estime pertinente para verificar un hecho y valorarlo de acuerdo a los principios de la sana crítica racional, imponiéndose a los jueces el deber de fundar sus sentencias, expresando las razones que motiven su decisión.

El Aquo - en forma expresa- sostuvo: *“lo que hace aplicable la presunción del contrato de trabajo a jornada completa, **sin que la prueba testimonial producida por la demandada logre acreditar el cumplimiento de los requisitos necesarios mencionados para tornar valido y aplicable el cumplimiento de una jornada parcial por el trabajador.**”.* (la negrita viene de origen, el subrayado me pertenece).

De ello, surge que el Aquo no dejó de lado la testimonial de los Sres. Colchi y Cruz, sino que luego de realizar una correcta valoración y fundamentación en su decisorio, dando razones suficientes, concluye que dicha prueba no logra acreditar la jornada parcial alegada por la demandada.

Asimismo, respecto de la prueba pericial contable que el apelante menciona en su agravio, considero que la misma no reviste entidad suficiente para acreditar que la Sra. Nieva cumplía una jornada de trabajo a tiempo parcial, ya que la experta responde conforme la documentación que tiene a la vista, precisamente recibos de haberes, que no constituyen prueba eficiente por tratarse de manifestaciones unilaterales y que, teniendo en cuenta que, como expresé precedentemente, el

recurrente no realizó una crítica razonada de los puntos centrales y vitales dados por el a-quo, considero que el presente agravio no debe prosperar. Así lo declaro.

b- En su segundo agravio, cuestiona la sentencia en crisis por considerar injustificado el despido decidido por su parte.

Al resolver la **SEGUNDA CUESTIÓN. Despido: acto, fecha y justificación**, el Aquo sostuvo que: “...En el caso de autos, examinando el contenido del acto de despido advierto que no se dio cumplimiento acabadamente -por parte del demandado- con las exigencias requeridas por el art. 243 de la LCT, como se analizará.”(...) “...En el caso concreto, la comunicación del despido **no fue explícita y concreta respecto de las circunstancias de persona, tiempo, lugar y modo** en que sucedieron; se **omitieron datos concretos y determinantes para que el trabajador pudiera ejercer adecuadamente su defensa en juicio**, y probar en contrario, respecto de los “hechos” que le imputó la accionada. En particular, las causas invocadas -incumplimientos contractuales- **son genéricas y la demandada aludió a varios hechos (o actos)** que la actora habría cometido. Incluso, del contenido de la CD surge que “**algunos de esos ellos**” **venían siendo sancionados con anterioridad**, pero sin conocer este juzgador, y mucho menos el trabajador, **no solo a qué hechos o inconductas concretas se refirió la demandada para despedir a la trabajadora, cuando sucedieron y de qué modo, sino tampoco puedo conocer cuándo habrían sido sancionados y de qué modo, recordando -además- que no puede la patronal sancionar dos veces un mismo hecho, pues ello iría en contra del principio constitucional “non bis in idem”**”. (la negrita viene de origen).

Prosigue en sentenciante: “...Del texto de la CD surge que se imputó a la actora haber cometido: “ha realizado actos”; “realizó diversos actos”; “se extralimitó en las obligaciones a su cargo”; “**habiendo detectado ciertas irregularidades e impropiedades en el manejo de dinero el día 24 de julio de 2018**”, “**al igual que en la documentación y rendiciones de cuentas, hechos estos que demuestran objetivamente la pérdida de confianza**” (Sic). Mención aparte merece la causa acerca de que la actora habría cometido ciertas irregularidad e impropiedades (en rigor: “despropiedad”) en el manejo de dinero del día 24/07/18, la que si bien también es una causal genérica e impresa, debo puntualizar que **no indicó la demandada de qué se trataba la “irregularidad”, o bien la “despropiedad”, en el manejo de caja**. Tampoco la demandada indicó cuáles eran las responsabilidades u obligaciones laborales de la actora. No puedo dejar de soslayar que, más allá del principio de prefijación judicial, ni siquiera la demandada brindó precisiones acerca de los actos que habría cometido la accionante y motivaron en ella la pérdida de su confianza, pues solo se limitó a conceptualizar el término “pérdida de confianza” y citar jurisprudencia que consideraba aplicable. Considero, entonces, que los hechos imputados como fundamento de la decisión rescisoria adoptada **resultan imprecisos y genéricos**, sin que hayan sido debidamente descriptos o enunciados -puntualmente- cuáles fueron concretamente esos hechos en las cuales la actora habría participado, cuándo sucedieron y de qué modo, quién detectó la supuesta “rendición irregular o despropia” de parte de la actora; quién recibe la misma y la controla; todos estos hechos, permitirían a la accionante ejercitar su derecho de defensa, en tiempo y forma; por lo tanto, considero que en la forma que se dispuso el despido directo se incumple con lo dispuesto en el art. 243 de la LCT, en cuanto impone a quien decide extinguir el contrato el deber formal de comunicar por escrito “**con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato**”.

Continúa diciendo: “...Además, considero también que si se hablaba que la conducta de la actora había generado “perjuicios a la empresa” (“**Su conducta ha generado perjuicios a la empresa**”), **debió puntualizar en qué consistían esos perjuicios; es decir, si se pretendía imputar a la actora un “daño” o “perjuicio” (material, en contra de la empresa), era necesario hacer referencia concreta a cuáles eran esos daños, con precisión y claridad, para que la actora pudiese defenderse**”.

Concluye: “...Por lo expuesto, considero que el **despido directo** de la trabajadora **no cumple con las exigencias del art. 243 LCT** y, por lo tanto, **no puede válidamente ser tenido como un “despido directo con justa causa”, sino lo considero un despido incausado ante la generalidad, imprecisión y ambigüedad de sus expresiones**. Por lo tanto, la demandada debe responder por las consecuencias indemnizatorias de dicho despido directo sin justa causa”.

De la lectura del presente agravio, surge que la recurrente critica la sentencia en crisis, por considerar injustificado el despido efectuado por su parte por pérdida de confianza, ante *irregularidades e impropiedades* en la rendición de cuentas de la actora.

Preliminarmente, cabe recordar que el art. 243 de la LCT establece que el despido por justa causa dispuesto por el empleador, como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberá comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los

motivos en que se funda la ruptura del contrato. Especifica además que, ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas. Esta norma es un desprendimiento lógico de la garantía constitucional de defensa en juicio otorgada por el art.18 de la Constitución Nacional, ya que por un lado exige que la conducta que se imputa a la contraparte, sea suficientemente clara, con indicación de tiempo, modo y lugar de la supuesta injuria, para poder ejercer su derecho de defensa, sino que además contiene el llamado principio de la invariabilidad de la causa del despido, y exige que la causal invocada para romper el vínculo laboral no pueda ser variada en un posterior proceso judicial.

En el caso que nos ocupa, si bien la ruptura de la relación laboral se dio por despido directo por parte de la empleadora, mediante CD n°5315502, considero que las irregularidades e impropiedades alegadas en carta documento de despido no se encuentran debidamente acreditadas en autos, como para configurar la pérdida de confianza por parte de la empleadora, ya que la demandada - quien tenía la carga de probar la causal alegada - no produjo prueba conducente al respecto.

Nuestro Tribunal Superior sostuvo que: *“El distracto de la relación laboral que vinculaba a las partes que actúan en los presentes autos, se produjo por la pérdida de confianza que alega la parte accionada en los términos del art. 242 L.C.T. []. La carga de la prueba de los hechos considerados como de 'grave injuria laboral' que trae aparejada la 'pérdida de confianza' y la 'imposibilidad de consentir la prosecución de la relación laboral', corre por cuenta exclusiva de quien de manera unilateral los ha alegado. En este caso se genera una obligación procesal, por la que la demandada, deberá acreditar los hechos en que ha fundado el despido y luego, el juzgador, apreciará si tienen o no entidad suficiente para sustentar el distracto laboral. -..., no hay elemento probatorio alguno de la causal invocada para aplicar la máxima sanción al actor, por lo que el despido dispuesto resulta injustificado e incausado, pues no se demostró que el actor realizara ningún acto que pueda ser injurioso, ni con entidad para justificar la extinción del contrato de trabajo (art. 10, 63 y 242 L.C.T.)”.* Nro, Sent. 1492 de fecha 16/10/2018.”

También, coincido con el Aquo, en que no fue explícita y concreta la CD de despido respecto de las circunstancias de persona, tiempo, lugar y modo en que sucedieron, omitiéndose datos concretos y determinantes para que el trabajador pudiera ejercer adecuadamente su defensa en juicio, mencionando además algunos hechos u actos que la actora venía cometiendo sin especificar de que hechos u actos se trataron, situaciones que no constan en autos, incumpliendo así lo dispuesto en el art. 243 de la LCT, a la vez que tampoco logro demostrar el perjuicio sufrido por la supuesta conducta de la actora.

Asimismo, el hecho de que la actora pudiera haber faltado al cumplimiento de sus obligaciones contractuales, como ser las supuestas impropiedades en la planilla de rendición de cuentas, no reviste entidad suficiente como para decidir el despido, ya que este tipo de faltas habría requerido un correctivo previo para poder resultar suficiente, y de las constancias de autos no surge ningún tipo de apercibimiento o sanción por estas infracciones cometidas, por lo que el despido, a todas luces, deviene desproporcionado e irrazonable.

En mérito de lo expuesto, la resolución atacada se encuentra ajustada a derecho y a las constancias de la causa en cuanto sostiene que la demandada no cumplió con los presupuestos formales necesarios exigidos para la validez del despido dispuesto por su parte (art. 243 de la LCT), y por lo que el presente agravio no puede prosperar y se confirma la sentencia en crisis en cuanto fuera motivo del mismo. Así lo declaro.

c- En tercer lugar se agravia - sin perjuicio de mencionar que no resultan procedentes los rubros indemnizatorios por ser justificado el despido impetrado por su parte - de la multa prevista en el ley 25.323 arts. 1 y 2, haciendo hincapié, puntualmente, en que la misma fue derogada por el DNU 70/23, sin que haya cuestionado los argumentos dados por el a-quo para la procedencia de dicha multa, conforme surge de su presentación recursiva, términos que doy por reproducidos por razones de brevedad.

Entrando en el análisis del planteo propiamente dicho –aplicación del DNU 70/23-, y lo pretendido por el recurrente respecto a la derogación en este caso las multas de la ley 25.323- cabe recordar en primer lugar que el 09/07/2024 entró en vigencia la Ley n.º27.742, denominada “Ley de bases y puntos de partida para la libertad de los Argentinos” (en adelante Ley Bases).

En sus Arts. 99 y 100 establece lo siguiente: Artículo 99: Deróganse los artículos 8 a 17 y 120, inciso a) de la Ley n.º24.013; el artículo 9 de la Ley n.º25.013; los artículos 43 a 48 de la Ley n.º25.345; el

artículo 15 de la Ley n.º26.727 y el artículo 50 de la Ley n.º26.844. Artículo 100: Derógase la Ley n.º25.323 y toda norma que se oponga o resultare incompatible con el contenido del presente título.

La mentada derogación plantea el interrogante de la aplicación de la Ley Bases en el tiempo.

Así, en primer término hay que destacar que el art. 7 del Código Civil y Comercial de la Nación dispone: A partir de su entrada en vigencia, las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes. Las leyes no tienen efecto retroactivo, sean o no de orden público, excepto disposición en contrario. La retroactividad establecida por la ley no puede afectar derechos amparados por garantías constitucionales (...).

Es decir que se plantean dos interrogantes: 1. Si las normas jurídicas que establecen indemnizaciones y agravamientos indemnizatorios, hoy derogadas, son de naturaleza penal; y, en consecuencia, admiten a su respecto el principio de la ley penal más benigna. 2. Si la situación jurídica que dio origen al derecho al cobro de los agravamientos indemnizatorios se agotó con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley Bases, o, al contrario, se trata de una situación jurídica “existente” en los términos del art. 7 del Cód. Civ. Com. Nac.

La situación en autos, lleva al rechazo del planteo pues la sentenciante de grado ha aplicado la legislación vigente al momento en que se desarrolló el contrato de trabajo, y de su extinción inclusive, no pudiendo otorgarse en consecuencia, efecto retroactivo a una norma, en los términos del art. 7 del Código Civil y Comercial de la Nación, norma de carácter superior al DNU en análisis, por quedar comprendido en el principio general de irretroactividad de la ley.

Resulta evidente que pretender aplicar la regla de la ley penal más benigna en una materia propia de Derecho del Trabajo es contradictoria con los principios de esta rama del Derecho Privado. Esta tesis va en contra de la regla in dubio pro operario y en contra del principio protectorio (conf. art. 14 bis CN) porque según esa propuesta, habría que exonerar de la supuesta “multa” al empleador que es la parte fuerte de la relación jurídico-laboral, en perjuicio del trabajador, que es la parte débil. Esta interpretación altera completamente la coherencia del sistema jurídico.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional dice que “El trabajo en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes”, de lo que se deriva el Principio netamente protectorio que se ha otorgado al derecho laboral por lo que, pretender aplicar la ley penal más benigna por sobre la ley 25.323 y demás normas que de algún modo sancionen a un empleador incumplidor, es violatorio de la problemática y caracteres propios de la legislación que aquí nos ocupa.

Los agravamientos en las indemnizaciones dispuestos en toda la normativa laboral tienen una naturaleza sui generis, son sanciones que se imponen a los empleadores y, a su vez, poseen un carácter reparador por los daños que se han ocasionado a los trabajadores que, más allá de la discusión doctrinaria acerca de si son multas o indemnizaciones agravadas, su naturaleza jurídica es laboral no penal, el sujeto tutelado es otro, la finalidad tutelar es otra. (DUCROS NOVELLI; Daniela, microjuris.com Argentina, “La Ley de bases, la subsistencia de la condición más beneficiosa y el art. 7 CCyCN”, 24/07/24, págs. 1-4).

Por tanto, tratándose de sanciones propias del derecho civil, los conflictos suscitados en torno a la aplicación de las leyes en el tiempo son refractarios a la aplicación de la regla de mayor benignidad normativa propia del derecho sancionador y deben ser resueltos conforme a las reglas del art. 7 del Cód. Civ. y Com.

Conforme a lo expresado entonces y, por entender que la relación laboral que dio motivos al presente juicio nació, se desarrolló y extinguió bajo otra normativa, como así por entender que la naturaleza jurídica de lo pretendido es diferente en uno y otro derecho (penal y laboral) es que considero oportuno rechazar el planteo dispuesto por el apelante, confirmando lo resuelto por el Aquo en primera instancia. Así lo declaro.

d- En su cuarto agravio y último agravio el recurrente se agravia respecto a la tasa pasiva de interés aplicada por el Aquo y de que las costas fueron impuestas completamente a su parte.

En primer lugar, con relación a la tasa de interés aplicada en la sentencia impugnada, cabe mencionar que las partes denuncian hechos y reclaman la aplicación del derecho que a su entender corresponde, pero es el Juez (de acuerdo a las características del caso, a las constancias del proceso y a las pruebas que respaldan las pretensiones de los litigantes) quien decide la aplicación de los intereses al monto de condena. Es doctrina legal de Nuestro Tribunal Címero Local: “Es

*arbitraria y, por ende, nula, la sentencia que, **sin fundamentos suficientes**, se aparta de las normas vigentes y de los criterios que surgen de los precedentes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en materia de capitalización de intereses” DRES.: LEIVA - SBDAR - RODRÍGUEZ CAMPOS” (Corte Suprema de Justicia – Sala en lo Contencioso Administrativo, Laboral, Civil en Documentos y Locaciones y Cobros y Apremios, sent. n° 162 del 7/3/23, expte. n° 1493/04-I3).*

Y nuestra CSJT, Sala en lo Laboral y Contencioso Administrativo, en autos “Vega Fernando Andrés vs. M & A Representaciones SRL y otros s/ Cobro de Pesos, expte. 1277/07, n° sent 1038 de fecha 21/12/2020, remitiéndose a lo resuelto en la causa “Zehid María Claudia vs. Aegis Argentina S.A s/ Cobro de Pesos, sent. N° 1150 del 25/07/2019”, resolvió: “...El cambio de tasa de interés aplicable a los créditos laborales lejos de configurar una solución “única”, “universal” o “permanente” ya que, como señala Hitters, “va de suyo que el efecto unificador se produce sólo en el espacio -de modo que una misma norma sea igualmente interpretada en todo el territorio- y no el tiempo, porque de cumplirse esto último se producirá un bloqueo, que dificultaría el oxigenamiento de la jurisprudencia”. Ello se verifica plenamente en el caso bajo análisis en el que, ante nuevas circunstancias económicas, resulta plausible abandonar el criterio que como doctrina legal esta Corte estableció en el precedente Galletini Francisco c. Empresa Gutiérrez SRL s/ Indemnizaciones, sentencia n° 443 del 15/06/2004” y el “el criterio propicio (tasa activa) no resulta portador de una verdad absoluta y eterna, sino que, por el contrario, conlleva la realización de un juicio histórico, basado en circunstancias económicas, sociales, sociológicas y jurídicas que se verifican en este momento, dejando a salvo que no es imposible, sino probable, que en otro momento a tenor de un cambio sustancial de las actuales circunstancias, esta Corte podrá revisar el criterio que hoy se establece en materia de intereses moratorios en los créditos laborales “en ejercicio de la relevante función nomofiláctica que es privativa de la casación (cfr. Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, “Loza Longo, Carlos Alberto c. R.J.U Comercio de Beneficiamiento de Frutas y Verduras y otros, 27/7/2010, voto concurrente del doctor Ballardini, LL Patagonia 2010, junio, 261. Cita online: AR/JUR/19177/2010)”.

Por lo cual si bien es doctrina legal de la CSJT la aplicación de la tasa activa, ello no constituye una realidad estática sino el mismo Tribunal Superior prevé que por cambios sustanciales en las circunstancias económicas o sociales que se verifiquen un momento determinado, y para un caso determinado, ello debe ser modificado a fin de adaptar la tasa de interés a esa nueva realidad. Lo que implica un reconocimiento de un cierto grado de adaptación de la doctrina cuanto aparezca evidentemente acreditado que los mencionados cambios económicos, sociales, jurídicos, vayan en desmedro de los derechos de los trabajadores y produzcan un enriquecimiento injusto del deudor por los daños causados por su morosidad, que no puede pasar inadvertido por el juzgado, quien debe asegurar la satisfacción de los derechos de los trabajadores según sea la realidad concreta que se esté atravesando en un momento determinado.

En virtud de lo cual, los magistrados tienen la libertad para resolver en cada causa en las que intervengan cuál es la tasa aplicable para dar una respuesta apropiada a la justicia del caso concreto y a la realidad económica, de la cual los jueces no deben encontrarse abstraídos. Es que la razonabilidad de los criterios judiciales en materia de tasa de interés judicial puede entrar en crisis si se suprime en el magistrado la facultad de aplicar las normas en forma flexible de modo de acercar la solución más justa al caso concreto.

Imponiéndose el análisis de la justicia del caso particular, debiendo tomarse en consideración la naturaleza alimentaria del crédito reclamado y especialmente efectuando una valoración del contexto económico y social actual, que ante el incumplimiento de la demandada de las obligaciones que tenía a su cargo, la aplicación de la tasa pasiva a los fines de la actualización del crédito garantiza la intangibilidad de la acreencia de la trabajadora que tuvo la necesidad de recurrir a la instancia judicial para que se reconozcan los derechos que fueron vulnerados, no habiendo el demandado demostrado en sus agravios, con argumento suficiente, que lo expuesto por el Aquo resulte inadecuado.

Lo expuesto, ya ha sido expuesto en casos análogos de esta Sala sentenciante: “...*el juez aquo ha efectuado un concienzudo análisis de las circunstancias actuales, tanto sociales como económicas, ha verificado y demostrado de manera clara, matemática y concreta, el desfasaje que sufrió el crédito alimentario de los trabajadores en relación al aumento del índice de precios al consumidor y el salario mínimo y vital y móvil, que reflejan sin lugar a dudas de qué manera, la única forma de mantener incólume el contenido de la sentencia y garantizar la función resarcitoria de los intereses*

moratorios es la actualización del capital con la duplicación de la tasa activa, razón por la cual su decisión luce justa y correctamente fundada” (sent. 13/4/23; Causa: “Ledesma Deborah del Valle y otros vs Raimon SRL s/ cobro de pesos”, expte. n.º 133/20).

De acuerdo a estas consideraciones, a criterio de esta Vocalía, las razones brindadas por el A quo resultan suficientes y ajustadas a la naturaleza del crédito reclamado en autos, por lo que se rechaza el presente agravio. Así lo declaro.

En segundo lugar, el accionado cuestiona la imposición de las costas en su totalidad a su parte y arguye que el A quo no consideró que el actor no se consagró vencedor absoluto en autos.

Así el sentenciante al resolver las costas dijo que: “...C) **COSTAS** Al respecto debo expresar que en numerosos antecedentes, nuestra Corte Suprema local ha destacado que “la noción de vencido se establece con una visión global del juicio y no por análisis aritméticos de las pretensiones y resultados” (cfr. CSJT, sentencia nº 699, 23/8/2012, “Vega, Julio César vs. Arévalo, Ramón Martín s/ cobro de pesos”; sentencia nº 415, 7/6/2002, “López, Domingo Gabriel vs. Nacul Uadi s/ salarios impagos y otros”; sentencia nº 981, 20/11/2000, “Reyna, Julio Andrés vs. Ingeco SA s/ indemnización por accidente de trabajo”; sentencia nº 687, 7/9/1998, “Fernández, Ramón Alberto vs. Bagley SA s/ cobros”, entre otras). Asimismo, tiene dicho “que el hecho objetivo previsto en la ley procesal para determinar el carácter de vencedor o vencido en un pleito se manifiesta, en particular, por la derrota de la posición procesal sostenida por la parte y por el correlativo progreso de la posición procesal de la contraria” (CSJT, sentencia N° 1.298, 5/9/2017, “Pérez, Luis Fernando vs. Caja Popular de Ahorros de Tucumán - ART SA s/ cobro de pesos”). Compartiendo los lineamientos de nuestro Címero Tribunal local, considero que la parte actora resultó ganadora en lo sustancial pues acreditó la jornada denunciada, el despido directo injustificado y resultó acreedora de todos los rubros reclamados, con excepción a que no logró la fecha de ingreso invocada, lo que no modifica mi consideración de considerarla vencedora. Por lo tanto, entiendo justo y razonable, imponer la totalidad de las costas a la accionada (art. 105 y 108, primera parte, y Ctes. del CPCC supletorio)”.

Al respecto, recordemos que es principio general en la materia que las costas dependen del resultado de la pretensión y de la oposición alegada por los litigantes en el juicio plasmado en una resolución jurisdiccional a los fines de determinar quién es el vencido en la contienda.

En el caso que nos ocupa, se advierte que el único rubro que no prosperó es el art. 9 de la ley 25.013, el cual establece que, si el empleador no paga la indemnización por despido o un acuerdo rescisorio homologado en tiempo y sin una causa justificada, se presumirá que actuó de forma temeraria y maliciosa.

El juez de grado al pronunciarse sobre el mismo sostuvo que: “**13) ART. 9 LEY 25013:** En virtud de que la multa prevista en art. 9 de la ley 25.013, al igual que la prevista en el Art. 2 de la ley 25.323, tiende a sancionar la conducta del empleador que sin causa justificada demorar o fuere moroso en el pago de las indemnizaciones legales; considero que ambas leyes -en rigor de verdad- están reprimiendo o aplicando la multa, por una misma conducta: la consistente en demorar o dilatar injustificadamente el pago de las indemnizaciones por ruptura del contrato de trabajo. En consecuencia, considero que ambas multas no podrían “acumularse”, por cuanto se lesionaría el principio non bis in ídem que impide aplicar dos sanciones por un mismo hecho o conducta. En consecuencia, y habiendo declarado procedente la multa del Art. 2 de la ley 25.323, considero que el reclamo de la multa prevista en el Art. 9 de la ley 25.013 **resulta improcedente y debe ser desestimado** conforme lo considerado; esto es, que no resulta aplicable en forma acumulativa, con la multa del Art. 2 ley 25.323.”.

En consecuencia de lo expuesto, considero que las costas fueron correctamente impuestas a la parte accionada, en tanto que – repito – el único rubro que no prosperó fue el del art. 9 ley 25.013 cuyo fin sancionatorio ya se encuentra saneado al prosperar en autos la multa art. 1 y 2 de la ley 25.323 cuya finalidad es similar, siendo el actor vencedor en el pleito, tanto cuantitativa como cualitativamente, por lo que el presente agravio no puede prosperar. Así lo declaro.

V. Por todo lo expuesto, corresponde rechazar el recurso de apelación deducido por la demandada, Ana Carolina Villagra Vélez, contra la sentencia N°255 del 25 de marzo de 2024 y confirmar la

misma en cuanto fuera materia de agravios. Así lo declaro.

VI. COSTAS: Por las actuaciones en la Alzada se imponen a la demandada que resulta vencida (art. 62 CPCyC de aplicación supletoria). **ASÍ LO DECLARO.**

HONORARIOS: Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa por su actuación en la alzada, conforme lo prescribe el Art. 46 inciso b) de la ley 6.204.

Atento al resultado arribado y que se trata de honorarios del letrado por su actuación en el recurso de apelación, resulta de aplicación las disposiciones del art. 52 ley 5480, por lo que se toma como base regulatoria el monto de los honorarios regulados en primera instancia para cada parte, actualizados desde el 01/03/2024 al 31/10/2024 conforme tasa activa promedio publicado por el Colegio de Abogados de Tucumán (38,48%).

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los arts. 14, 38, 39, 42 y concordantes de la ley No 5480, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado **JAVIER LÓPEZ DOMÍNGUEZ** y al letrado **EZEQUIEL RAMIRO ISAS PEDRAZA**, por su actuación conjunta, como letrados apoderados en el doble carácter por la parte actora, la suma de \$244.155,52 (30%) por aplicación art. 51 ley 5480) correspondiendo la suma de \$122.077,76 a cada uno.

2) Al letrado, **ESTEBAN AUGUSTO GIRAUDO**, por su actuación en la causa, como letrado apoderado en el doble carácter por la parte demandada en dos etapas del proceso, le corresponde la suma de \$125.211,55 (25%) por aplicación art. 51 ley 5480. Es mi voto.

VOTO DEL VOCAL ADOLFO J. CASTELLANOS MURGA:

Por compartir los fundamentos vertidos por la Vocal preopinante, me pronuncio en idéntico sentido.

Por ello, ésta Excma. Cámara de Apelación del Trabajo Sala V, integrada,

RESUELVE:

I) RECHAZAR el recurso de apelación deducido por la parte demandada en contra de la sentencia definitiva n°255 del 25/03/2024, dictada por el Jugado del Trabajo de la II Nominación, perteneciente a la Oficina de Gestión Asociada N°2, la que se confirma en cuanto fuera materia de agravios, por lo considerado.

II) COSTAS en alzada, como se consideran.

III) HONORARIOS, se regulan honorarios profesionales: Al letrado **JAVIER LÓPEZ DOMÍNGUEZ** la suma de \$122.077,76 (pesos ciento veintidós mil setenta y siete con 76/100). Al letrado **EZEQUIEL RAMIRO ISAS PEDRAZA** la suma de \$122.077,76 (pesos ciento veintidós mil setenta y siete con 76/100). Al letrado **ESTEBAN AUGUSTO GIRAUDO** la suma de \$125.211,55 (pesos ciento veinticinco mil doscientos once con 55/100), conforme lo considerado.

HÁGASE SABER.

MARÍA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ ADOLFO J. CASTELLANOS MURGA

Ante mi

SIMÓN PADRÓS, ANDRÉS

Actuación firmada en fecha 10/12/2024

Certificado digital:
CN=SIMON PADROS Andres, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20264022461

Certificado digital:
CN=CASTELLANOS MURGA Adolfo Joaquin, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20165400039

Certificado digital:
CN=DOMINGUEZ Maria Del Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27213290369

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán <https://www.justucuman.gov.ar>.