

Expediente: **926/20**

Carátula: **HERRERA JUAN PATRICIO C/ CAMPERO HNOS. S.H. Y OTROS S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 3**

Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**

Fecha Depósito: **15/11/2024 - 00:00**

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:

23296399604 - *HERRERA, JUAN PATRICIO-ACTOR*

90000000000 - *CAMPERO, JOSE ANTONIO-CAUSANTE*

20285348421 - *CAMPERO, RODOLFO ANDRES-DEMANDADO*

20285348421 - *CAMPERO, JOSE ALEJANDRO-DEMANDADO*

20285348421 - *CAMPERO HNOS. S.H., -DEMANDADO*

23313232549 - *SOSA LOPEZ, HUGO ALFREDO-POR DERECHO PROPIO*

23296399604 - *BOLLEA, MARIA FERNANDA-POR DERECHO PROPIO*

20285348421 - *PAZ, RICARDO JOSE TOMAS-POR DERECHO PROPIO*

33539645159 - *CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -*

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 3

ACTUACIONES N°: 926/20



H103235406646

JUICIO: HERRERA JUAN PATRICIO c/ CAMPERO HNOS. S.H. Y OTROS s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N° 926/20.

S.M. DE TUCUMAN. En la fecha y número de registro consignado al final de la sentencia, se pone a la vista de este tribunal y se resuelve el recurso de apelación deducido el 5/6/2024 del que

RESULTA:

El 25 de abril de 2024, el Juzgado del Trabajo n.º9, perteneciente a la Oficina de Gestión Asociada del Trabajo (OGAT) n.º3, dicta la sentencia definitiva n.º 295 admitiendo parcialmente la demanda promovida por Juan Patricio Herrera en contra de Campero Hnos. SH (CUIT n.º 30-70881784-4), José Alejandro Campero, Rodolfo Andrés Campero y los herederos declarados como tales en la sucesión de José Antonio Campero. Los condena, en forma solidaria, a pagar \$8.775.473,01 en concepto de rubros remunerativos e indemnizatorios.

Posteriormente, 3 de mayo 2024, la parte demandada interpone recurso de apelación, que es concedido el 7 de junio de 2024. El 19 de junio de 2024, la parte apelante expresa agravios, los cuales son respondidos el 5 de julio de 2024.

El 7 de agosto de 2024 se elevan los autos a la Cámara Laboral, resultando sorteada esta sala 3era.

El 9 de agosto de 2024, se informa que, por Acordada n.º 318/2024 de fecha 23 de abril de 2024, se dispone que la vocalía vacante en esta Sala III de la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo, debido al fallecimiento del Dr. San Juan, sea subrogada por la Vocal María Elina Nazar. En la misma fecha, se notifica a las partes que las Dras. Graciela Beatriz Corai y María Elina Nazar actuarán como vocales preopinante y conformante, respectivamente.

El 23 de agosto de 2024, la causa ingresa a conocimiento de la Sala; el 6 de septiembre pasa a conocimiento y resolución del Tribunal y el 20 de septiembre de 2024 pasa a estudio de la vocal preopinante.

CONSIDERANDO:

VOTO de la Sra. VOCAL PREOPINANTE GRACIELA BEATRIZ CORAI:

1. El recurso de apelación presentado cumple con los requisitos de oportunidad y forma previstos en los arts. 122 y 124 del Código Procesal Laboral (CPL), por lo que corresponde su tratamiento.

2. Considerando la fecha de interposición del recurso, resulta aplicable de manera supletoria el Código Procesal Civil y Comercial (CPCC), sancionado por la Ley n.º 9.531, conforme lo dispuesto en los artículos 14 del CPL y 824 de la Ley n.º 9.531.

3. El alcance de este tribunal de apelación se encuentra limitado a las cuestiones expresamente planteadas en los agravios, por lo que deben ser debidamente precisados, conforme lo establece el artículo 127 del CPL.

4. La parte apelante plantea la falta de legitimación pasiva del Sr. José Antonio Campero; la falta de idoneidad e imparcialidad en la prueba testimonial y el acta de relevamiento; la improcedencia de la jornada laboral determinada por el juez; la falta de justificación en el despido indirecto; la improcedencia de las indemnizaciones otorgadas y los criterios de distribución de las costas procesales.

El actor, por su parte, sostiene la validez de la sentencia de primera instancia, presentando fundamentos que serán analizados y valorados conforme a derecho.

5. La reseña de los hechos da cuenta que Juan Patricio Herrera afirma que trabajó para la firma Campero Hnos. SH, conocida como "Yerba Buena Materiales," desde el 14/9/2009 y fue registrado recién el 14/5/2010. Sostiene que desempeñaba tareas de carga y descarga de materiales, atención al público y funciones como chofer, siendo estas labores de mayor complejidad que las que correspondían a su categoría registrada. Manifiesta que fue incorrectamente categorizado como Maestranza "A" cuando debió figurar como Auxiliar "B" según el convenio colectivo aplicable, con la correspondiente diferencia salarial. Alega que la empresa incumplió con el pago de horas extras, indicando que trabajaba una jornada de 07:30 a 17:30 horas, de lunes a viernes, sin embargo, no percibía retribución adicional. Expone que, a lo largo de su empleo, existieron irregularidades en el pago de salarios, con montos inferiores al básico establecido por convenio. Ante estos incumplimientos, el trabajador sostiene que el despido indirecto fue una medida justificada, ya que considera que sufrió injurias graves por parte de la patronal. A través de un TCL comunicó la ruptura del vínculo laboral.

José Antonio Campero plantea la excepción de falta de legitimación pasiva, argumentando que no tenía participación activa en el negocio ni relación laboral directa con el actor. Indica que su vínculo con la empresa se limita a ser padre de los socios y no existe motivo legal para hacerlo responsable.

José Alejandro y Rodolfo Andrés Campero, y la sociedad Campero Hnos. S.H. reconocen la existencia de la relación laboral, pero niegan la fecha de ingreso planteada por el trabajador, afirmando que fue empleado de la empresa desde el 14/5/2010 y no en 2009. Alegan que el actor buscó deliberadamente generar una situación de despido indirecto mediante acusaciones falsas sobre su situación laboral. Afirman que el trabajador cumplía funciones limitadas a tareas de maestranza, ayudante de reparto y limpieza, negando que ejerciera funciones de mayor responsabilidad o que correspondiera a una categoría superior. Respecto al horario, sostienen que el actor trabajaba en dos turnos, de 8.00 a 13.00 horas y de 14.00 a 17.00 horas, de lunes a viernes,

acumulando 40 horas semanales, y no en jornada continua como el actor declaró.

La sentencia dispone que las cuestiones controvertidas y a resolver son: A) la falta de legitimación pasiva del demandado José Antonio Campero; B) Extremos de la relación laboral: fecha de ingreso, jornada laboral, categoría y remuneración. C) Despido indirecto: justificación. D) Intereses. E). Rubros y montos reclamados; F). Costas; G) Honorarios.

Luego, decide que: A) Dado que la prueba respalda la vinculación laboral de José Antonio Campero, se rechaza la excepción de falta de legitimación pasiva; B) Considera probado el vínculo laboral con el Sr. José Antonio Campero, además del resto de los codemandados; C) Considera acreditado que el Sr. Herrera ingresó a trabajar el 14/09/2009; que la jornada laboral fue de 07:30 a 17:30, de lunes a viernes; D) Ante la falta de registro adecuado por parte del empleador, tiene por configurada la injuria de gravedad suficiente para justificar la denuncia del contrato de trabajo por parte del trabajador, amparado en el artículo 246 de la LCT. En virtud de este despido injustificado, admite los rubros indemnizatorios reclamados por el actor, entre ellos los correspondientes a las Leyes n.º 25.323 y 24.013; no admite las diferencias salariales; E) Impone las costas en forma proporcional en un 90% a cargo de la parte demandada y en un 10% a cargo del actor.

6. A continuación, procedo a analizar cada agravio en detalle.

6.1. En su primer agravio, la parte apelante sostiene que el Sr. José Antonio Campero carece de legitimación pasiva en la causa, argumentando que él no integraba el establecimiento comercial ni la sociedad Campero Hnos. S.H., y que su presencia en la empresa se limitaba a su rol como padre de los socios, sin vínculo laboral alguno con el demandante.

Para analizar la decisión de grado en este aspecto, es necesario vincular este agravio con el siguiente, en el que se cuestiona que el juez de primera instancia basó su convicción en testimonios presuntamente carentes de idoneidad e imparcialidad, ya que, según el apelante, estos testigos habrían sido predispuestos a favorecer al actor.

6.1.2. Antes de avanzar, cabe señalar que tanto el planteo inicial de José Antonio Campero sobre su falta de legitimación pasiva como el cuestionamiento a la valoración de la prueba testimonial difícilmente puedan ser considerados verdaderos agravios, ya que en ambos casos se limitan a reiterar argumentos previos. En el primer caso, se repiten los fundamentos de su contestación de demanda, donde aduce no ser titular del establecimiento ni miembro de la sociedad Campero Hnos. S.H., lo cual, a su entender, lo exime de responsabilidad. En el segundo caso, los argumentos se reiteran en relación con las tachas formuladas previamente contra los testigos presentados por el actor.

No obstante, y con el único propósito de reafirmar lo decidido en la instancia anterior y consolidar los fundamentos de dicha resolución, examino las declaraciones testimoniales de José Antonio Jiménez, Ronald Alejandro Soria y Francisco José Arturo Ortiz. En particular, las respuestas a las preguntas 6, 8 y 9, en las cuales los testigos coinciden en que los propietarios del establecimiento, responsables de impartir órdenes y de abonar la remuneración, eran José Alejandro Campero, Rodolfo Andrés Campero y su padre, José Antonio Campero, "el Contador".

Es fundamental tener presente que la valoración de la prueba testimonial exige una apreciación integral de las características personales de los testigos, considerando su idoneidad y grado de conocimiento sensorial, intelectual y moral respecto de los hechos declarados. Este análisis exhaustivo determina la credibilidad subjetiva del testimonio.

La jurisprudencia ha establecido que la eficacia de la prueba testimonial debe apreciarse conforme a las reglas de la sana crítica, evaluando las circunstancias y motivos que pueden reforzar o debilitar las declaraciones, así como la explicación que el testigo proporciona acerca de su percepción directa de los hechos.

Para que las declaraciones testimoniales posean valor probatorio, deben ser específicas, imparciales, objetivas y provenir de personas sin interés material o moral en el litigio. La claridad y precisión en relación con los hechos controvertidos son esenciales para evaluar su veracidad.

En este sentido, he tenido la oportunidad de repasar las grabaciones de las audiencias testimoniales, lo que me permitió analizarlas en detalle. Puedo afirmar que los testimonios resultaron indubitados, precisos y fluidos, aportando detalles coherentes y consistentes entre sí, lo cual permite apreciar un elevado grado de veracidad en sus manifestaciones. Los testigos respondieron con

claridad y sin titubeos a las preguntas formuladas, brindando un relato uniforme y bien fundamentado sobre los hechos en cuestión. Esta solidez en sus dichos, junto a la concordancia con otros elementos probatorios, fortalece la conclusión de que las declaraciones ofrecidas son fiables y contribuyen de manera significativa a la reconstrucción de los hechos controvertidos en esta causa. Cabe señalar que, en todos los casos, los testigos fueron ex compañeros de trabajo del actor lo que refuerza, sin dudas, el conocimiento directo de los hechos.

Por otro lado, asiste razón al sentenciante de grado al advertir que el propio demandado, en su contestación de demanda, específicamente en el apartado titulado “Negativa de los hechos”, reconoció que “siempre fueron José Alejandro Campero, Rodolfo Andrés Campero y su padre José Campero quienes se mostraron como empleadores del actor, ya que eran ellos quienes daban las órdenes e instrucciones en el establecimiento y abonaban los haberes, encuadrando todos dentro de los términos del Art. 5 y 26 de la L.C.T.” (Ver escrito ingresado el 2/9/2021, tercer párrafo del punto tres).

En virtud de lo expuesto, resulta razonable concluir que el Sr. José Antonio Campero efectivamente formaba parte del establecimiento comercial donde prestaba servicios el Sr. Herrera, actuando como uno de sus empleadores.

6.2. Posteriormente, el apelante sostiene que es improcedente extender la responsabilidad al Sr. Campero y a los socios de la SH de forma personal y solidaria. Insisten en que el Sr. Campero nunca fue socio de la SH y apuntan que existe una diferencia entre la entidad legal de la sociedad y las personas físicas, quienes, en su opinión, no deben responder personalmente en este caso.

6.2.1. Este cuestionamiento debe ser desestimado.

Con respecto al Sr. José Antonio Campero, como se señaló en el agravio anterior, ha quedado demostrado en autos que este integraba el establecimiento donde prestaba servicios el Sr. Herrera y que realizaba actos típicos de un empleador, tales como dar instrucciones y pagar remuneraciones. En este contexto, el caso se configura como uno de empleadores múltiples, en el que Campero actúa como coempleador, lo que le confiere los mismos derechos y obligaciones que a los demás demandados. El art. 26 de la LCT expresamente contempla el supuesto al determinar: “Se considera 'empleador' a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.”

En relación a la sociedad de hecho (SH) y sus socios, corresponde aclarar que el marco normativo aplicable es el vigente a la fecha de inicio de la relación laboral, es decir, al 14 de septiembre de 2009. En consecuencia, rige la Ley 19.550 en su versión previa a las modificaciones del Código Civil y Comercial de la Nación (CCCN). Dicha ley establece que en sociedades no constituidas regularmente, los socios y quienes hayan contratado en nombre de la sociedad son solidariamente e ilimitadamente responsables por las obligaciones sociales, sin poder ampararse en el beneficio de excusión del art. 56 ni en las limitaciones del contrato social.

Si bien una sociedad de hecho implica una distinción legal entre la entidad y sus socios, el reconocimiento de su personalidad jurídica diferenciada, no otorga la misma protección que una sociedad formalmente constituida, en la cual los socios pueden invocar la excusión de los bienes sociales como recaudo previo a su responsabilidad, beneficio del que gozan los socios, por ejemplo, de la sociedad colectiva, cuya responsabilidad es solidaria, ilimitada pero subsidiaria, esto es, en defecto de pago de la sociedad y previa excusión de los bienes sociales. Las sociedades de hecho, al carecer de esa protección (del beneficio del art. 56 en el texto vigente al tiempo de contraer la obligación y contratar al actor), dejan a sus socios como responsables directos, solidarios e ilimitados. Cabe recordar que los trabajadores son sujetos de tutela preferencial (art. 14 bis de la Constitución Nacional), por lo que la responsabilidad de los socios es necesaria para proteger al trabajador y garantizar el cumplimiento de sus derechos.

En esta línea, la jurisprudencia sostiene que el carácter irregular de una sociedad de hecho es fundamento suficiente para declarar la responsabilidad solidaria de sus socios, conforme al art. 23

de la Ley 19.550, vigente al momento de interponerse la demanda. Según este precepto, en sociedades no constituidas regularmente, los socios quedan solidariamente obligados, sin beneficio de excusión, permitiendo que los acreedores puedan demandarlos de manera directa o conjunta con la sociedad (CSJT, “Matías Esteban Sergio vs. Stradda Gaggiomo Héctor y Picón de Barrera Susana del Valle SH s/cobro ejecutivo”, sentencia 119, 4/4/2011, citado por Cám. del Trabajo, Sala I, Sentencia 88 del 8/5/2019).

En virtud de lo expuesto, voto por el rechazo del agravio.

6.3. En un cuestionamiento posterior, la parte apelante cuestiona que la sentencia apoye su decisión en un acta de relevamiento, argumentando que ésta no deja de ser una manifestación unilateral de voluntad del actor, sin contar con la participación del empleador, lo que podría dar lugar a inexactitudes en la información presentada. Además, sostiene que ha aportado documentación que demuestra de manera concluyente que el actor ingresó a trabajar el 14 de mayo de 2010 y que estaba debidamente registrado, evidencia que, según su criterio, no fue valorada adecuadamente por el tribunal.

6.3.1. Voto por que este agravio sea rechazado.

A la luz del Acta de Inspección A 00008210 y la Planilla de Relevamiento Anexa, se constatan los datos consignados por el actor en la inspección realizada en el local comercial de los demandados el 12 de septiembre de 2018.

En cuanto al valor probatorio de este documento, es fundamental señalar que los demandados se expidieron de manera genérica sobre la prueba documental presentada, sin controvertirla específicamente. Por tanto, resulta procedente aplicar el apercibimiento previsto en el art. 88 del CPL y tener por auténtica y reconocida la prueba documental aportada por la actora, en particular el Acta de Inspección y la Planilla de Relevamiento de Trabajadores - Anexo de Inspección de la Secretaría de Trabajo.

En relación con los datos consignados por el Sr. Herrera en dicho documento, sin intervención del empleador, conviene recordar que la jurisprudencia ha señalado que “lo que el instrumento público invocado acredita y no puede ser negado como cierto, es la manifestación del actor o empleador, pero no así la sinceridad del contenido de tales dichos, la cual no necesita de redargución de falsedad para contradecirla” (CSJT, López Víctor Hugo y otros vs. Rosso Hnos. S.H. S/Despido, Sentencia 975, 14/12/2011).

No obstante, en el caso de autos, no es cierto que el *a quo* haya sustentado sus convicciones únicamente en el acta de relevamiento. Por el contrario, el contenido de dicho documento ha sido considerado junto con otros elementos probatorios que permiten una visión más completa y verosímil de los hechos expuestos por el actor. En particular, las declaraciones de los testigos Jiménez y Ortiz corroboraron de manera consistente que el actor había ingresado a trabajar para los demandados en 2009, así como sus horarios laborales, entre otros detalles.

Frente a este contexto, es evidente que la documentación laboral presentada por el demandado, al haber sido generada de manera unilateral, no tiene suficiente valor probatorio para establecer con certeza la fecha real de ingreso del actor ni otros datos laborales relevantes. Esta información, consignada exclusivamente por el empleador, carece de objetividad e imparcialidad al responder solo a sus propios registros, sin ser verificada por ninguna instancia independiente.

En este sentido, la jurisprudencia subraya que los registros unilaterales de un empleador carecen de presunción de veracidad cuando existen otros indicios que cuestionan su contenido. Además, dado

que es el empleador quien controla la creación y conservación de estos registros, la documentación aportada está sujeta a cuestionamientos de autenticidad y precisión, dada su clara motivación en minimizar potenciales responsabilidades legales y económicas.

La naturaleza unilateral de esta documentación también genera una evidente asimetría de poder en la relación laboral, dado que el trabajador no participa en su elaboración ni revisión, quedando sujeto a la interpretación y voluntad exclusiva del empleador. Así, en buena lógica jurídica, estos documentos no pueden ser aceptados como prueba concluyente en un litigio laboral; deben ser contrastados y evaluados en conjunto con otros elementos probatorios, tales como los testimonios y las pruebas aportadas por el propio trabajador.

6.4. En su posterior agravio, la parte apelante sostiene que el despido indirecto del actor no está justificado, argumentando que no existe una injuria que lo habilite a terminar la relación laboral. Además, sostiene que el actor intentó provocar este despido mediante acusaciones falsas. La defensa resalta que el juez no consideró una intimación enviada por su representado el 17/09/2018, instando al trabajador a reincorporarse tras su ausencia los días 12, 13 y 14 de septiembre de 2018. Asegura, por lo tanto, que el despido indirecto es ilegítimo, pues se basa en afirmaciones erróneas y no se respetó el plazo previsto en el artículo 11 de la Ley 24.013.

6.4.1. Este agravio no será admitido. En autos se ha constatado la intimación tempestiva del actor a su empleador para regularizar su situación laboral y luego, su deficiente registración laboral en cuanto a la fecha de ingreso. Por lo tanto, no se encuentra fundamento alguno que justifique el reproche de la sentencia de primera instancia, en tanto ella se apoya en los siguientes elementos:

A. Ponderación de las intimaciones: Se realizó una adecuada evaluación de las intimaciones cursadas por el actor, así como de las respuestas ofrecidas por los codemandados, cuya autenticidad fue confirmada por el Correo Argentino.

B. Fundamentos Legales: La sentencia se basa en sólidos fundamentos legales en virtud del artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que permite la denuncia del contrato de trabajo por injuria.

C. Definición de Injuria: Se establece que la injuria se define como un acto u omisión que implica la inobservancia de deberes que lesionan el vínculo laboral, requiriendo un comportamiento antijurídico, imputabilidad y una afectación directa a la relación laboral.

D. Definición de Despido Indirecto: Este concepto se refiere al acto del trabajador en respuesta a un incumplimiento del empleador que impide la continuidad del contrato, exigiendo notificación por escrito y una clara expresión de motivos, previa intimación al empleador.

E. Justificación del Despido: La justificación del despido se encuentra respaldada por la prueba presentada, que evidencia la deficiente registración de la fecha de ingreso del actor (14/09/2009) y el incumplimiento de la empleadora en la registración de su relación laboral.

6.5. A continuación, la recurrente considera que el juez cometió un error al conceder indemnizaciones, ya que el despido indirecto fue improcedente. Además, sostiene que la sentencia no consideró la derogación de las sanciones establecidas en los artículos 2 de la Ley 25.323 y 9 y 15 de la Ley 24.013, conforme al Decreto de Necesidad y Urgencia 70/23 (DNU 70/23). La defensa argumenta que dichas sanciones, al tener naturaleza penal, deben someterse al principio de retroactividad de la ley más benigna. Expone que, conforme al Código Penal y la Constitución Nacional, este principio permite aplicar una normativa menos severa si una ley posterior despenaliza o reduce una sanción, y se sustenta en el principio de igualdad ante la ley.

6.5.1. Este agravio también será desestimado.

En cuanto a la primera cuestión planteada, relativa al error del juez al conceder indemnizaciones debido a la supuesta improcedencia del despido indirecto, ya se ha demostrado que dicho despido fue procedente. En consecuencia, el actor es acreedor de los rubros indemnizatorios reclamados.

Respecto de la segunda cuestión, referida a la aplicación retroactiva del DNU 70/23, es necesario señalar que, el 21 de diciembre de 2023, el Poder Ejecutivo Nacional dictó el Decreto de Necesidad y Urgencia n.º 70/2023, titulado “Bases para la Reconstrucción de la Economía Argentina” (en adelante, DNU 70/23). En su “Título IV - TRABAJO,” este decreto dispuso la derogación de los artículos 8 a 17 y 120, inciso a), de la Ley n.º 24.013 (art. 53) y la Ley n.º 25.323 (art. 55).

Cabe recordar que en autos se cuestiona que la sentencia de primera instancia haya admitido las indemnizaciones previstas en el artículo 2 de la Ley 25.323 y en los artículos 9 y 15 de la Ley 24.013.

En lo que respecta al artículo 2 de la Ley 25.323, la norma derogada disponía que, en caso de que el empleador, debidamente intimado por el trabajador, no abonara las indemnizaciones correspondientes y forzara al trabajador a iniciar acciones judiciales o instancias previas obligatorias para percibir las, dichas indemnizaciones se incrementarían en un 50%. Los jueces podían, sin embargo, reducir prudencialmente dicho incremento o eximirlo por completo, si existieran causas justificadas para la conducta del empleador.

El artículo 9 de la Ley 24.013, por su parte, establecía que el empleador que registrara una fecha de ingreso laboral posterior a la real debía abonar al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde la fecha real de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, ajustadas conforme a la normativa vigente.

Asimismo, el artículo 15 disponía que, si el empleador despedía sin causa al trabajador dentro de los dos años de haber recibido una intimación justificada según el artículo 11, el trabajador tendría derecho a percibir el doble de las indemnizaciones correspondientes. Esta duplicación también aplicaría cuando el trabajador denunciara el contrato de trabajo por justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera relación con lo previsto en los artículos 8, 9 y 10, y el empleador demostrara que su conducta no pretendía inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.

Anticipo que esta vocalía se inclina por rechazar la aplicación retroactiva de la norma invocada, sustentándose en los fundamentos que se expondrán a continuación

6.5.1.1. Naturaleza Jurídica de las Normas Derogadas.

El punto central radica en determinar si los artículos derogados constituyen normas de naturaleza penal, en cuyo caso correspondería aplicar el principio de la "ley penal más benigna".

Nos encontramos, entonces, ante un típico problema de interpretación jurídica, entendido como el proceso cognitivo destinado a esclarecer el verdadero sentido, contenido y alcance de los textos o documentos jurídicos (leyes, entre otros), para su correcta aplicación a los casos que regulan (Cfr. Lalanne, Julio E., “El arte de la abogacía. Argumentación y dialéctica para abogados litigantes”, en prensa, p. 162, en Lalanne, Julio E., “La derogación de las ‘multas’ de la Ley de Bases: ¿tiene efecto retroactivo?”, “La Ley-Thomson Reuters”, Director: Fulvio G. Santarelli, AÑO LXXXVIII No 151, Tomo 2024-D, ISSN: 0024-1636 - RNPI: 5074180).

Desde esta perspectiva, la primera regla de interpretación legal es respetar la intención del legislador; así, el primer recurso para descubrir dicha voluntad es el texto de la ley. El intérprete

debe comenzar por analizar la literalidad de la fórmula normativa, ya que "la ley se presenta con el rostro de las palabras, y cuanto mayor es su claridad, menor es la necesidad de profundizar en la interpretación" (SCBA, 5/8/80, LL 1982-A-478 y ED 96-344). Por lo tanto, cuando el texto de la norma es claro e inequívoco, expresando el pensamiento legislativo con precisión, no es necesario recurrir a otros métodos interpretativos para esclarecer su sentido.

Este enfoque está consagrado en el artículo 2 del Código Civil y Comercial de la Nación (CCCN), que indica que "la ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras".

Si aplicamos este método interpretativo a los artículos derogados por el DNU 70/23, observamos que el legislador emplea los términos "indemnizaciones", "agravamientos indemnizatorios", "el doble de las indemnizaciones". El término "indemnización", por definición, se refiere a la compensación económica destinada a resarcir al afectado por la privación de un bien o derecho, o por un perjuicio causado por un tercero (<https://dpej.rae.es>).

En consecuencia, la primera conclusión es que lo derogado corresponde a una indemnización.

Ahora bien, como complemento de la interpretación literal, es necesario analizar el verdadero espíritu y propósito de la norma, a través de una interpretación teleológica o finalista que busca identificar la finalidad de la norma jurídica, atribuyéndole el sentido que se alinee con su propósito. El artículo 2 del CCCN alude a la interpretación en función de las palabras de la ley, pero también a sus finalidades.

En este sentido, cabe preguntarse: ¿cuál es el propósito de las normas derogadas?. En mi opinión, todas estas normas buscan sancionar el incumplimiento de obligaciones propias del contrato de trabajo. Así, las indemnizaciones o agravamientos indemnizatorios persiguen la reparación de los daños sufridos por el trabajador debido al incumplimiento del empleador. Comparto el criterio que identifica en estas disposiciones los elementos característicos del derecho de daños, justificados en el resarcimiento al trabajador: (i) el incumplimiento por parte del empleador de una obligación (de hacer o dar); (ii) la relación causal directa entre dicho incumplimiento y el daño, y (iii) el perjuicio sufrido por el trabajador (como la falta de aportes jubilatorios, la ausencia de cobertura médica por falta de registro, entre otros). Así, "se trata de verdaderas indemnizaciones tarifadas de fuente legal que compensan los daños causados al trabajador por el incumplimiento legal del empleador" (Lalanne, Julio E., "La derogación de las 'multas' de la Ley de Bases: ¿tiene efecto retroactivo?, Ob. cit. p. 7).

Para completar el análisis, es fundamental considerar los principios lógicos, lo que implica priorizar la presunción de coherencia e interpretar las normas teniendo en cuenta su contexto, su espíritu y su relación con otras disposiciones de igual o superior jerarquía en el ordenamiento jurídico (Cfr. Salas, Trigo Represas, López Mesa, Código Civil Anotado, 4-A, Depalma, Buenos Aires, 1999, p.9).

En este contexto, se debe recordar que, más allá de la distinción entre Derecho Público y Privado, existen principios fundamentales que influyen en ambas áreas. Uno de estos es el principio *favor debilis*, que manda proteger a la parte más débil de la relación jurídica. En Derecho Penal, este principio se manifiesta como *in dubio pro reo*, mientras que en el Derecho Laboral se concreta en el principio protectorio del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, orientado a proteger al trabajador, parte débil de la relación laboral (Cfr. Lalanne, Julio E., "La derogación de las 'multas' de la Ley de Bases: ¿tiene efecto retroactivo?, Ob. cit. p. 7).

Desde esta perspectiva, no es adecuado trasladar principios del Derecho Penal al Derecho Laboral sin considerar las diferencias entre ambos ámbitos y los riesgos que esto implica para los derechos del trabajador.

El Derecho Penal y el Derecho Laboral tienen objetivos y principios diferentes. Mientras el primero busca sancionar conductas ilícitas para proteger el orden social, el Derecho Laboral se enfoca en la protección de los derechos del trabajador y en la regulación de las relaciones laborales bajo un marco de justicia y equidad. En el ámbito laboral, los agravantes de la Ley n.º 25.323 no buscan castigar al empleador *per se*, sino compensar al trabajador por el perjuicio sufrido tras el incumplimiento de las obligaciones legales del empleador (Cfr. Careaga Quiroga Sebastián, “Aplicación retroactiva de la Ley 27.742 en el fuero laboral”, Microjuris.com, Cita: MJ-DOC-17961-AR).

Con lo anterior, resulta evidente que la pretensión de 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 porque va en contra de la regla *in dubio pro operario* y en contra del principio protectorio (conf. art. 14 bis CN) ya que, según esta propuesta, habría que exonerar de la -supuesta- “multa” al empleador que es la parte fuerte de la relación juriídico-laboral, en perjuicio del trabajador, que es la parte débil. Esta interpretación altera completamente la coherencia del sistema juriídico.

Por último, para reforzar las tesis propuestas, y despejar cualquier duda, tampoco las indemnizaciones derogadas pueden ser consideradas “sanciones”.

En cuanto al concepto de sanción, este admite una visión amplia y otra restringida. En sentido amplio, se entiende como cualquier respuesta jurídica que perjudica a una persona (Cfr. Martín Jiménez R, “Aproximación al derecho sancionador del Trabajo”, en Derecho Sancionador Público del Trabajo, Colex, Madrid, 2001, p.29, citado por Juan Ángel Confaloniere (h), “La proyección de los efectos derogatorios de las sanciones de acciones disvaliosas en el derecho privado”). Incluye sanciones penales (reclusión, prisión, multa, inhabilitación); administrativas (apercibimiento, multa, clausura en el ámbito laboral); y sanciones en derecho privado, tales como las indemnizaciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y leyes conexas (Cfr. Juan Ángel Confaloniere (h), Ob. Cit., p. 3).

En sentido restringido, una sanción implica un castigo a quien incumple un deber jurídico, con una finalidad represiva o retributiva que busca restablecer el interés afectado mediante una penalidad impuesta intencionalmente por el Estado (Cfr. González Biedma, G., “La Inspección de Trabajo y el Control de la Aplicación de la Norma Laboral”, Aranzadi, Pamplona, 1999, ps. 31/33, citado por Juan Ángel Confaloniere (h), Ob. Cit., p. 3). En este sentido estricto, sólo se incluyen las penas penales y sanciones administrativas.

De acuerdo con esta distinción, las indemnizaciones derogadas no son sanciones en el sentido estricto del derecho punitivo. La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha sostenido que para calificar una sanción como pena es necesario que esta sea un acto necesario de defensa social contra acciones delictuosas, y que las sanciones pecuniarias sólo tienen carácter punitivo si implican un castigo estatal directo al delincuente (CSJN, “Abella de Colombres, Raquel c. Dirección General de Escuelas de la Provincia de Buenos Aires sobre pago de impuestos a la transmisión de bienes y protocolización”, 11/03/1931, Fallos, 160:114).

Adicionalmente, si las indemnizaciones fueran verdaderas multas penales, deberían ser percibidas por el Fisco o por la autoridad laboral, dado que las penas pecuniarias son cobradas por el Estado y no por particulares (Cfr. Julio E. Llanne, Ob. Cit. p. 7). Las indemnizaciones derogadas tampoco pueden ser equiparadas a una contravención, ya que esta última pertenece al ámbito del Derecho administrativo sancionador, vinculada con la función de la administración pública en la preservación del bien común (Cfr. Julio B. J. Maier, “El Derecho contravencional como Derecho administrativo sancionatorio”, 2009).

Tampoco se puede equiparar las indemnizaciones derogadas con la figura de la contravención. Según James Goldschmidt, la contravención se define como la falta de cooperación del administrado en el cumplimiento de las funciones de la Administración, que busca establecer condiciones propicias para el ejercicio efectivo de nuestros derechos en aras del bien común. Por ende, esta figura se inserta en el ámbito del Derecho administrativo sancionador (cfr. Julio B. J. Maier, "El Derecho contravencional como Derecho administrativo sancionatorio", www.eldial.com.ar, noviembre de 2009). Además, Ricardo C. Núñez aclara que la contravención está estrechamente vinculada a la labor de la Administración pública en la creación de un entorno ordenado que facilite la realización de nuestros derechos en la vida diaria, lo que implica el ejercicio del poder de policía (cfr. Núñez, "La diferencia entre delitos y contravenciones y su importancia constitucional", en *Temas de Derecho penal y de Derecho procesal penal*, Ediciones jurídicas, Europa-América, Buenos Aires, 1958, p. 9 y ss., citado por Julio B. J. Maier, ob. cit.).

En conclusión, los rubros de indemnización previstos en los artículos 9 y 15 de la Ley n.º 24.013 y el artículo 2 de la Ley n.º 25.323 constituyen sanciones en sentido amplio, de naturaleza civil, relacionadas con el incumplimiento de obligaciones laborales. Por tanto, los conflictos relacionados con su aplicación temporal no deben regirse por la norma de mayor benignidad, propia del derecho sancionador.

6.5.1.2. Aplicación del DNU 70/23 en el tiempo: Derecho Transitorio

El artículo 7 del CCCN establece: "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".

El DNU 70/2023 no contiene una disposición específica sobre su aplicación en el tiempo, es decir, no establece explícitamente un régimen temporal para la vigencia de sus normas. En este caso, de acuerdo con la Ley 26.122, el decreto entraría en vigencia plena desde el octavo día después de su publicación en el Boletín Oficial, que fue el 21 de diciembre de 2023. Por lo tanto, las disposiciones del decreto entran en efecto a partir del 29 de diciembre de 2023.

Las cuestiones que surjan en cuanto a su aplicación temporal deben resolverse de acuerdo con los principios establecidos en el artículo 7 del CCCN y bajo sus términos, el caso de autos debe ser interpretado como una situación jurídica agotada ya que los actos constitutivos del derecho del actor se han completado y sus efectos se han realizado en su totalidad bajo la vigencia de ley anterior. Sobre el punto, jurisprudencia que comparto afirma que los derechos derivados de la extinción de un contrato de trabajo se consolidan al momento del despido. Cualquier modificación legislativa posterior no puede afectar estos derechos, ya que están protegidos por el principio de irretroactividad (Cfr. CSJN, "Vizzoti c/ AMSA SA"); los derechos adquiridos bajo la normativa vigente en el momento de la extinción de la relación laboral no pueden ser alterados retroactivamente por nuevas leyes (Cfr. CSJN, "Aquino c/ Cargo Servicios Industriales SA").

Por otro lado, el fallo que impone el pago de una indemnización declara la existencia de un derecho anterior a dicho pronunciamiento; por lo tanto, la compensación económica debe determinarse conforme a la ley vigente al momento en que ese derecho se concreta. Esto ocurre cuando se cumplen las condiciones necesarias para obtener el resarcimiento, independientemente de la promoción del litigio (Cfr. CSJN, "Lucca de Hoz, María c/ Taddei, Raúl", sentencia del 26/11/2008).

Cuando los hechos jurídicos que generan derechos se han consumado conforme a la ley, se considera que han producido su efecto específico, creando un derecho pleno y no una mera expectativa. Cuando este efecto se ha concretado, el legislador no puede desconocerlo

posteriormente, ya que no se trata de consecuencias futuras, sino de situaciones consolidadas con derechos adquiridos, amparados por la constitución (Cfr. CSJN, "Ensicnk de Martín c/Caja de Jubilaciones y Pensiones de San Juan", sentencia del 5/12/1980; PRE 1980-III-509; en sentido similar, CSJN en "Mallea, Alberto Enrique c/Caja de Jubilaciones y Pensiones de la Provincia", sentencia del 14/9/1998; PRE S. 2a, 1998-III-456).

Por lo expuesto, se confirma la decisión de grado que concede al actor los rubros establecidos en los artículos 9 y 15 de la Ley n.º24.013 y 2 de la Ley n.º25.323. Es relevante señalar que la parte demandada ha centrado su agravio únicamente en la derogación del DNU 70/23, sin cuestionar los requisitos formales que respaldan la procedencia de los rubros indemnizatorios mencionados. Por lo tanto, esta cuestión se considera firme en esta instancia.

6.6. En su sexto agravio la defensa considera que el juez erró al no evaluar el caso con una visión global, basada en criterios de razonabilidad y proporcionalidad, para una distribución justa de las costas procesales. Argumenta que la actora intentó aumentar el monto reclamado al incluir un bono anual sin justificar su origen o método de cálculo, lo cual evidencia una intención poco clara. Señala que el juez debió aplicar tanto criterios cuantitativos como cualitativos para determinar con equidad la condición de vencedor o vencido, tomando en cuenta la naturaleza del crédito reclamado.

6.6.1. El agravio no será admitido.

En contraposición a lo afirmado, la sentencia de grado establece las costas de manera razonable y, sobre todo, respalda su decisión con una argumentación exhaustiva. Teniendo en cuenta los elementos analizados y el reconocimiento de los rubros indemnizatorios que poseen mayor relevancia cualitativa en el marco de la relación laboral y su finalización (incluyendo salario proporcional, haberes adeudados, vacaciones proporcionales, aguinaldo proporcional, indemnización por antigüedad, preaviso, aguinaldo sobre preaviso, integración del mes de despido, sanciones conforme a los artículos 9 y 15 de la Ley 24.013, artículo 2 de la Ley 25.323, y artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo), así como el rechazo de otro concepto accesorio (diferencias salariales y de aguinaldo), impone las costas del proceso principal de manera proporcional a las partes, fundamentando la decisión con normas y doctrina expresa.

7. Costas de segunda instancia: Por aplicación del principio objetivo de la derrota, deberán ser soportadas por la parte recurrente vencida (Cfr. Arts. 49 CPL, 60, 61 y 62 del CPCC, de aplicación supletoria cfr. Art. 824 de la Ley n.º 9.531).

8. Honorarios de segunda instancia.

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en esta instancia, conforme lo prescribe el artículo 51 de la ley N° 5480.

A tales efectos, se tomará como base el monto de los honorarios regulados en la Sentencia dictada por el a-quo en fecha 25/04/2024 los que los que, reexpresados al 31/10/2024 arrojan el siguiente resultado:

- Monto honorarios letrada Bollea \$1.700.247,90

Interés Tasa Activa BNA al 31/10/24

\$1.700.247,90 x 23.97 % \$ 407.614,37

- Total \$ reexp. al 31/10/2024 \$2.107.862,27

- Monto honorarios letrado Sosa López \$ 350.000,00

Interés Tasa Activa BNA al 31/10/24

\$350.000,00 x 23.97 % \$ 83.908,37

- Total \$ reexp. al 31/10/2024 \$ 433.908,37

- Monto honorarios letrado Paz \$1.088.158,65

Interés Tasa Activa BNA al 31/10/24

\$1.088.158,65 x 23.97 % \$ 260.873,20

- Total \$ reexp. al 31/10/2024 \$1.349.031,85

Teniendo presente dichas bases regulatorias y lo dispuesto por el art. 51 de la Ley 5480, se regulan los siguientes honorarios: 1) a la letrada María Fernanda BOLLEA por su actuación en el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, la suma de \$632.358,70 (pesos seiscientos treinta y dos mil trescientos cincuenta y ocho con 70/100)(30% s/2.107.862,27); 2) al letrado Hugo Alfredo SOSA LÓPEZ por su actuación en el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, la suma de \$130.172,20 (pesos ciento treinta mil ciento setenta y dos con 20/100)(30% s/433.908,37); y 3) al letrado Ricardo José Tomás PAZ por su actuación en el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, la suma de \$337.257,90 (pesos trescientos treinta y siete mil doscientos cincuenta y siete con 90/100)(25% s/1.349.031,85).

ES MI VOTO.

VOTO de la Sra. VOCAL MARÍA ELINA NAZAR:

Por compartir los fundamentos vertidos por la Sra. Vocal Preopinante, me pronuncio en idéntico sentido. **ES MI VOTO.**

Por ello, el Tribunal,

RESUELVE:

I. RECHAZAR el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia n.º528 del 23 de mayo de 2024 dictada por el Juzgado del Trabajo n.º9, perteneciente a la Oficina de Gestión Asociada del Trabajo (OGAT) n.º3, en mérito a lo considerado; **II. COSTAS** a la parte demandada, en mérito a lo considerado. **III. HONORARIOS:** conforme lo considerado, de la siguiente manera: 1) a la letrada María Fernanda BOLLEA la suma de \$632.358,70 (pesos seiscientos treinta y dos mil trescientos cincuenta y ocho con 70/100); 2) al letrado Hugo Alfredo SOSA LÓPEZ la suma de \$130.172,20 (pesos ciento treinta mil ciento setenta y dos con 20/100); y 3) al letrado Ricardo José Tomás PAZ la suma de \$337.257,90 (pesos trescientos treinta y siete mil doscientos cincuenta y siete con 90/100); **IV. Firme** la presente, por secretaría remítase los autos al juzgado de origen para la continuidad del trámite.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

GRACIELA BEATRIZ CORAI MARÍA ELINA NAZAR

Ante mi:

SERGIO ESTEBAN MOLINA

cabm

Actuación firmada en fecha 14/11/2024

Certificado digital:
CN=MOLINA Sergio Esteban, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20183661826

Certificado digital:
CN=CORAI Graciela Beatriz, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27202186195

Certificado digital:
CN=NAZAR Maria Elina, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27279717460

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