



**ACUERDO:** En la Ciudad de Cutral Co, Provincia del Neuquén, a los veintinueve (29) día del mes de noviembre del año 2024, la Sala 2 de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia, con competencia en la II, III, IV y V Circunscripción Judicial, integrada con la Dra. Nancy Noemi Vielma y el Dr. Juan Manuel Menestrina, con la intervención de la Secretaria de Cámara, Victoria Boglio, dicta sentencia en estos autos caratulados: **"ZAPATA ALICIA INES C/ FUENTES ALDO EDUARDO Y/O QUIEN RESULTE RESPONSABLE DEL COMERCIO DENOMINADO POLLERIA GIULLIANA S/ DESPIDO Y COBRO DE HABERES"** (Expte.: JCUCI2-EXP-100126/2021) del Registro de la Secretaría Laboral del Juzgado de Primera Instancia Civil, Comercial, Especial de Procesos Ejecutivos, Laboral y de Minería N° Dos de la II Circunscripción Judicial, con asiento en la ciudad de Cutral Co de la II Circunscripción Judicial, y en trámite ante la Oficina de Atención al Público y Gestión de la localidad mencionada, dependiente de esta Cámara;

De acuerdo al orden de votos sorteado, la Dra. **Nancy Noemi Vielma** dijo:

**I. Sentencia recurrida.**

La sentencia dictada en fecha 25 de septiembre de 2024 hace lugar a la demanda por despido, impone costas y ordena diferir la regulación de honorarios profesionales hasta tanto exista base regulatoria determinada a tales fines.

**II. Recurso y Expresión de Agravios.**

Frente a esta decisión la parte demandada interpone recurso de apelación, y expresa agravios.

**A. Primer Agravio.**

En su primera crítica expresa que le causa agravio que se haya hecho lugar a la demanda por despido, en el entendimiento que no se había demostrado la injuria laboral en la cual aquel se basaba.



A su entender, sostiene que la jueza ha realizado un razonamiento equivocado y ha tenido por acreditada una causal de despido que ni siquiera fue invocada por la parte actora.

Así, destaca que se produjo por el rechazo a la intimación cursada por la actora. Pero el caso es que, cuando se consideró despedida, no dijo nada de ello, sino sólo que había dado cumplimiento a su intimación y que no se le había permitido el ingreso a su lugar de trabajo, por lo cual, se consideraba despedida.

Señala que la causal de injuria fue la prohibición de ingreso a la sede del empleador o lugar de trabajo y no la que menciona la juez de grado, referida a que el empleador no dio cumplimiento a la intimación cursada por la dependiente.

Expresa que desde su óptica si se recapitula la actora solicitó aclaración de su situación laboral, frente a ello el demandado la intimó a retomar tareas y desconoció los ítems que la actora denunció que se le adeudaban. Es decir, se le garantizó la ocupación efectiva.

Precisa que frente a ello la trabajadora señala que dio cumplimiento con la intimación de la empleadora de presentarse a trabajar y que no se le permitió el ingreso al lugar de trabajo, motivo por el cual hace efectivo el apercibimiento y se considera despedida. En consecuencia, concluye que la injuria que invoca es la negativa de ocupación efectiva, es decir que no se le hubiere permitido ingresar a realizar sus tareas laborales.

Por ello afirma que le causa agravio, entonces, que la causa para considerarse despedida no refiera a incumplimiento alguno de la primera intimación enviada por la actora.

Reitera que ello es grave, ya que violenta lo dispuesto por el artículo 243 de la LCT.



Argumenta que se ha infringido el derecho de defensa y la buena fe, ya que no se puede modificar la causal invocada en el intercambio epistolar y luego al iniciar la demanda.

Es decir, que si bien es cierto que en un primer momento se intimó por cuestiones tales como diferencias de haberes y aclaración de situación laboral, luego se consideró despedida por otra causal, a saber que se presentó a trabajar y no la dejaron ingresar a cumplir con su débito laboral.

Por ello, la sentencia no puede señalar que la causal fue el incumplimiento a la intimación cursada por la dependiente, porque no es la causal invocada por la actora al hacer efectivo el despido indirecto.

Señala y reitera que la trabajadora se considera despedida porque no la dejan ingresar mientras el empleador rechaza el despido negando haberle impedido el ingreso. Mientras que la jueza hace lugar a la demanda porque entiende que se probó una causal de injuria que no fue invocada por la trabajadora.

Agrega además que no existe valoración sobre medida probatoria alguna que acredite que se le impidió el ingreso a su lugar de trabajo; que nada de ello dice siendo que era ello lo que importaba acreditar: la injuria invocada por la actora para considerarse despedida.

Destaca que lo argumentado en sus agravios, no es algo que introduzca en el recurso, sino que por el contrario, fue invocado al contestar la demanda.

Considera que la causal de injuria invocada no cumple con las exigencias del artículo 243 LCT, ya que no explicó quien le prohibió la entrada, como lo hizo y demás circunstancias de lugar, tiempo y modo; y que lo más grave aún es que en la sentencia se tiene por probada una injuria que no se invocó.

#### **B. Segundo Agravio.**



En su segundo agravio se queja por la imposición de las multas previstas por las leyes 25.232 y 25.345 porque al momento del dictado de la sentencia las multas previstas en esas leyes habían sido derogadas.

Señala que el criterio de la jueza de grado, mediante la cual justifica su aplicación, es erróneo; que tal razonamiento es dialéctico y engañoso; que se habla de derecho al cobro de las indemnizaciones y que se lo ubica temporalmente antes de la derogación de las leyes en cuestión y que esas leyes castigaban a la empleadora que no cumplía con sus deberes en cuanto a la registración.

Explica y afirma la función punitiva de tales sanciones; que las mismas no representaban un derecho del trabajador sino un castigo al empleador y que resulta inconstitucional aplicar un castigo que prevé una ley derogada.

Agrega que existen fallos posteriores a la entrada en vigencia de la ley 27.742 que rechazan la aplicación de las multas mencionadas. Cita antecedentes que entiende de aplicación al caso.

Sostiene que igual tratamiento merece darle al artículo 8 de la ley 24.013 y a los artículos 1 y 2 de la 25.323.

#### **C. Tercer Agravio.**

En tercer lugar se agravia por la aplicación del decreto 34/2019.

Al efecto sostiene que, al no haber acreditado la causal de injuria laboral invocada para considerarse despedida, no corresponde la indemnización por antigüedad prevista en el Art 245 LCT, y por ende es improcedente un incremento o agravamiento indemnizatorio con fundamento en dicha norma.

#### **III. Admisibilidad formal del recurso**

Liminarmente y en uso de las facultades conferidas a este Tribunal como Juez del recurso, que puede ser ejercida aún de oficio, corresponde examinar si el memorial de agravios



reúne los requisitos formales de habilidad exigidos por el art. 265 del Código Procesal, aplicable supletoriamente en autos en virtud a lo normado por el art. 54 de la ley 921.

En ese cometido y dado la gravedad con que el art. 266 del ordenamiento de rito sanciona las falencias del escrito recursivo, considero que el mismo reúne tales recaudos, en tanto observo que la parte recurrente mínimamente ha cumplido con las exigencias citadas.

Sin perjuicio de ello, debo aclarar que no todas las consideraciones vertidas por la demandada cumplen con el requisito del art. 265 del CPCC, extremo que desarrollaré oportunamente.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación sostiene que los jueces no están obligados a analizar todas y cada una de las argumentaciones de las partes, sino tan sólo aquéllas que sean conducentes y posean relevancia para decidir el caso (CSJN, Fallos: 258:304; 262:222; 265:301; 272-225, etc.). En mérito de ello adelanto que o cual no seguiré al recurrente en todos y cada una de sus fundamentos. Solo lo hare que sean conducentes para decidir el presente litigio.

En otras palabras, se considerarán los hechos jurídicamente relevantes cfr. Aragonese Alonso "Proceso y Derecho Procesal", Aguilar, Madrid, 1960, pág. 971, párrafo 1527, o singularmente trascendentes cfr. Calamandrei "La génesis lógica de la sentencia civil", en "Estudios sobre el proceso civil", págs. 369 y ss..

#### **IV. Tratamiento de los agravios.**

##### **A. ) Primer agravio**

Comenzaré indicando que el despido puede ser directo o indirecto. En el caso del primero puede ser con causa o sin causa, dependiendo de la existencia de injuria laboral. En el caso del despido indirecto, siempre debe existir injuria laboral para que se configure, como tal.



En todos los casos se considera un modo de extinción del vínculo laboral de carácter unilateral, por lo que la otra parte del contrato nada puede hacer para evitar su acaecimiento, ya que depende, exclusivamente, de la voluntad de la parte que comunica la decisión extintiva.

Esta característica se conjuga entonces con uno de los requisitos esenciales para su validez que es la comunicación al destinatario.

Así es lógico que -tratándose de un acto que depende, como mencioné, de la voluntad (justificada o no, con justa causa o sin justa causa) de una sola de las partes- la notificación de la decisión de denunciar el contrato de trabajo está a cargo de quien así lo ha resuelto.

En este sentido se ha señalado así que "Tanto el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia fundada en igual causa que hiciera el trabajador, deben comunicarse a la otra parte por escrito y además, en esa comunicación, deben expresarse los motivos del acto.

La comunicación concierne a la calificación del acto y a las consecuencias que del mismo derivan; su inobservancia, por parte del empleador, transforma al despido en incausado, con la consiguiente responsabilidad indemnizatoria. Si no se cumple la comunicación por parte del trabajador, resulta por su parte el despido indirecto injustificado y entonces es el empleador el que se hace acreedor de la indemnización sustitutiva por el preaviso que omitió su dependiente". cfr. Sardegna | "Ley Contrato de Trabajo y sus reformas. Comentada, anotada y concordada" comentario al artículo 243 de LCT, pag. 770. Ed. Universidad.

Este carácter recepticio -tanto del despido como de las intimaciones que suelen precederlo- hace entonces que no surta efectos hasta tanto se considere que ha entrado en la esfera de conocimiento del destinatario.



Se sostiene entonces que "El despido es una declaración de voluntad unilateral de carácter recepticio que se consolida jurídicamente cuando llega a conocimiento del destinatario de la declaración. - CATr.sala V, ""D.L.",." (CNATr., Sala V, 28/11/76, 1976-35.

En el caso de autos, el actor denuncia un despido indirecto, y la recepción de la misiva que pone fin a la relación laboral no se encuentra cuestionada, en tanto la crítica del quejoso giro en torno a la causal de injuria, afirmando que la jueza de grado ha realizado un razonamiento equivocado y ha tenido por acreditada una causal de despido que no fue invocada por la parte actora.

En consecuencia antes de expedirme, previo a todo, corresponde analizar el Art 243 de LCT, las faltas que la actora le atribuye al demandado y la casual de injuria por la cual pone fin a la relación laboral.

1.) **Art. 243 LCT.**

De la demanda y su contestación, surge que se encuentra reconocido el envío y recepción de las piezas telegráficas, y que el despido indirecto fue comunicado al empleador mediante la misiva obrante a fs. 4.

Destaco, que el art. 243 de la L.C.T., respecto del cual el quejoso sostiene se ha incumplido, prescribe los requisitos en cuanto a la forma en la que se efectúa la declaración del acto de denuncia por causa justificada, y al contenido de la misma, disponiendo en su última parte la prohibición de alegar en juicio otras o diferentes causas que las expresadas en la comunicación del despido, sea este directo o indirecto.-

Nuestra Excma. C.S.J.N., en innumerables fallos, ha expuesto que la llamada "invariabilidad de la causa", además de obedecer a criterios de Buena fe y respeto a la garantía de defensa en juicio (art. 18 de la Const. Nac.), responde a la finalidad de dar a la contraparte la posibilidad de estructurar



su estrategia de defensa. El denunciante de la relación laboral posee la carga de manifestar con expresión suficientemente clara la causal del acto extintivo y su incumplimiento trae aparejado que el despido motivado pierda eficacia como tal debiéndoselo entender como injustificado o arbitrario de conformidad con lo dispuesto por el art. 245 de la L.C.T.-

La jurisprudencia ha expresado: *"para cumplir con la carga del artículo 243 de la ley de contrato de trabajo, deben indicarse con claridad los motivos que determinan la existencia de la injuria, o sea que en la notificación de la denuncia con justa causa, deben emplearse expresiones correctas, precisas y claras, ajustadas a los hechos que la motivan y a la verdadera causal que determina la disolución del contrato laboral"* (CNAT Sala 2, Sentencia 23-08-1988, Juez GRACIELA GONZALEZ CARLOS ANTONIO RUBIO SENA, Pedro c/BOUCHARD S.R.L. s/despido MAG. VOTANTES: GRACIELA GONZALEZ CARLOS ANTONIO RUBIO).-

De ésta manera, en la inteligencia de que quien pone fin a la relación laboral tiene la carga de expresar con precisión cuál es el hecho (o hechos) y circunstancias (de lugar, tiempo y modo), en que ha ocurrido la injuria que impide la prosecución del vínculo; y que el incumplimiento de esa carga, genera que el despido sea injustificado o arbitrario, teniendo a la vista la misiva de cese, entiendo que ha sido comprensible para el empleador conocer cuál era la causal del distracto, y que, no le ha impedido al demandado desarrollar eficientemente su estrategia de defensa y que se exhibe en el escrito de contestación de demanda.-

Por lo tanto, he de considerar que la misiva que notifica la causal de despido, cumple con el objetivo establecido en el art. 243 de la LCT.-

En cuanto a la modificación de la causa de cese, es decir si la invocada en la misiva de cese difiere de la invocada en la demanda, considero que ello es incorrecto, en



tanto la actora en su demanda más que desarrollar las causales de injuria se limita a transcribir el intercambio epistolar.

Veamos a continuación que dice concretamente la misiva de cese: "En virtud a su C.D. ..., de fecha 06/03/2020 recepcionada el día 10/03/2020.- RECHAZO por maliciosa. RATIFICO en todos sus términos mi misiva de 03/03/2020. Y atento haber dado cumplimiento a la INTIMACION cursada en C.D. enviada oportunamente por Ud. no habiéndoseme permitido el ingreso a mi lugar de trabajo.- CONSIDEREME DESPEDIDA E INJURIADA LABORALMENTE POR SU EXCLUSIVA CULPA..."

De la lectura de dicha misiva surge que la actora luego de enumerar diferentes causas, pone un punto y se considera despedida. Así, menciona:

a) La respuesta de la empleadora mediante CD de fecha 06/03/2020, al decir "En virtud a su C.D...de fecha 06/03/2020 recepcionada el día 10/03/2020", la que rechaza por maliciosa, ratificando en todos sus términos misiva suya de fecha 3/03/2020.

b) Y agrega que dio cumplimiento a la intimación de la empleadora y que no se le permitió el ingreso, al decir "atento haber dado cumplimiento a la INTIMACION cursada en C.D. enviada oportunamente por Ud. no habiéndoseme permitido el ingreso a mi lugar de trabajo".

Luego de colocar un punto expresa, de manera textual: "CONSIDEREME DESPEDIDA E INJURIADA LABORALMENTE POR SU EXCLUSIVA CULPA...", con lo cual la colación del punto implica que todo lo mencionado anteriormente en los incisos 2 y b, es causal de injuria laboral.

Aclarado el punto, corresponde analizar tal causal o causales de injuria, y lo resuelto por la judicante.

## **2.) Injuria laboral.**

Sabido es que la injuria laboral es aquella falta cometida por una de las partes del contrato de trabajo que



reviste una gravedad tal que hace imposible la continuidad del vínculo existente hasta ese momento entra las partes.

Es decir, no cualquier falta (ya sea del empleador o el trabajador) autorizan a llevar adelante tal medida. Sino que su entidad debe ser de tal magnitud que observada razonablemente no deje otra opción que la ruptura del vínculo en cuestión.

En el caso concreto la sentencia dictada entiende configurada injuria laboral por parte de la patronal.

Frente a ello la queja de la parte demandada radica en que, a su entender, no coincide la causa de la denuncia del contrato laboral que realiza la actora con la que invoca para considerarse efectivamente injuriada y despedida y que es, asimismo, esgrimida como tal por la jueza laboral en la sentencia apelada.

Debo señalar que no le asiste razón al demandado en este punto, y ello teniendo en cuenta precisamente la descripción que he realizado anteriormente de las causales de injuria laboral, que la trabajadora menciona en su misiva de cese.

Concretamente la jueza de grado dice en lo pertinente: "En tal inteligencia he de tener en consideración las misivas obrantes en autos a fs. 4 y vta., de las que surge que la trabajadora, en fecha 11 de Marzo de 2020, pone fin al contrato de trabajo ante el rechazo del accionado a la intimación cursada con anterioridad (fs. 4).- Al efecto, destaco que en esa misiva anterior (fs. 4 vta., de fecha 03/03/2020), la actora había intimado fehacientemente a su empleador para que proceda a aclarar su situación laboral, otorgar ocupación efectiva, a que registre en debida forma la relación laboral, denunciando los datos inherentes al vínculo, bajo apercibimiento de considerarse despedida e injuriada laboralmente por su exclusiva culpa; habiendo reclamado también en dicha oportunidad diferencias de haberes por jornada



completa.- Por lo antes expuesto y teniendo en consideración que el intercambio epistolar no se encuentra desconocido, he de concluir que resulta existente la causal invocada por la actora para considerarse despedida en fecha 11 de Marzo de 2020, esto es, el rechazo a la intimación cursada. Ello, en tanto supone un incumplimiento al deber de buena fe (art. 63 de la LCT), máxime cuando una de las peticiones de la dependiente se dirige a que le aclare situación laboral y la otra a la debida registración laboral, extremo este que fue debidamente acreditado, conforme surge del apartado anterior." (El subrayado me pertenece).

Si analizamos detenidamente el intercambio epistolar, y nos detenemos en la primera misiva, la actora denuncia varias faltas e incumplimientos, a saber la falta de asignación de tareas (por lo cual solicita se le aclare su situación), la debida registración laboral denunciando todos los datos inherentes al vínculo y la existencia de diferencias de haberes.

En relación a la registración laboral defectuosa, denuncia una fecha de ingreso anterior a la de efectiva registración de la relación laboral, en consecuencia intima se la registre con su real fecha de ingreso. También hace lo propio respecto de la extensión de la jornada e indica una diferente a aquella consignada o registrada por el empleador.

Por ello solicita la debida registración laboral, las diferencias de haberes adeudadas por el periodo reclamado, además del pedido de aclaración de su situación laboral. Todas esas faltas e incumplimientos, fueron desconocidas por la parte demandada en su misiva de fecha 6 de marzo de 2020.

Frente a este desconocimiento la parte actora contesta y señala expresamente dos causales de injuria: la respuesta de la demandada, por la cual niega todas las faltas reclamadas (las cuales ratifica) y el hecho de haberse presentado y no haberse cumplido con el otorgamiento de tareas



(deber de ocupación). Por todo ello hace efectivo el apercibimiento, y se pone, consecuentemente, en situación de despido por exclusiva culpa de la patronal y reclama las indemnizaciones del caso.

La jueza de grado con la prueba producida, y las presunciones de ley, en especial la que emerge del Art. 38 de Ley de procedimiento laboral, tiene por acreditados los hechos constitutivos de la pretensión, referidos a la defectuosa registración laboral, tanto en lo que refiere a la fecha de ingreso, jornada de trabajo como pago deficiente de los haberes.

Lo cierto, es que, surge categórico el rechazo que efectuó la demandada respecto de todas y cada una de las intimaciones que enumeré y que realizó la trabajadora en su telegrama ley.

De modo que surge, con claridad, que frente a tales desconocimientos por parte de la patronal, la actora ratifica aquellas y se pone en situación de despido. Además que señala que cumplió con la intimación de presentarse a trabajar y no se la dejó ingresar. Esto es así más allá de los términos utilizados en la misiva donde hace efectivo este apercibimiento.

Lo hasta aquí expresado se corresponde también con el principio de congruencia, teniendo en cuenta la pretensión contenida en la demanda. Así, en el cuarto párrafo del anverso de la página 1 del escrito de demanda (véase fojas 8 vta.) puede leerse que la actora se consideró despedida ante el incumplimiento o negativa de la patronal a sus requerimientos.

Por ende, no se advierte violación alguna del derecho de defensa en juicio de la demandada, reiterando lo expresado en el apartado anterior, que no se ha configurado variación alguna de la causal de despido, ni en la demanda ni en la sentencia que viene atacada.



Por el contrario, aquí estamos frente a una clara negativa por parte del empleador a regularizar las faltas que la trabajadora le atribuye, las cuales fueron debidamente acreditadas; y esa respuesta del empleador constituye injuria laboral suficiente para extinguir el contrato de trabajo.

Por ello, le asiste razón a la jueza de grado al afirmar que "resulta existente la causal invocada por la actora para considerarse despedida en fecha 11 de Marzo de 2020, esto es, el rechazo a la intimación cursada... máxime cuando una de las peticiones de la dependiente se dirige a que le aclare situación laboral y la otra a la debida registración laboral". Sin duda extremos estos que fueron debidamente acreditados.

En conclusión, la apelante intenta presentar una incongruencia que no existe en la sentencia apelada, al señalar que se hace lugar al despido incausado por una causa diferente a la invocada por la trabajadora.

Reitero que ello no es así, en tanto la actora se pone en situación de despido ante el claro desconocimiento o denegatoria de la empleadora a la totalidad de los reclamos formulados (los que se acreditaron en autos), tales como la defectuosa registración laboral. Esto surge sin hesitación de sus telegramas ley de fechas 3 y 11 de marzo de 2020 y de la documental y demás medidas probatorias valoradas por la judicante en la sentencia apelada.

Una interpretación diferente, como la que intenta el apelante, afecta el principio de buena fe, pretendiéndose tergiversar lo que surge de la causa en desmedro de los derechos de la trabajadora.

En consecuencia, entiendo que en el caso de autos se ha configurado la injuria laboral denunciada por la trabajadora. Ello así por el rechazo de la patronal a la intimación cursada (por la cual denunciaba varias irregularidades, como la defectuosa registración laboral acreditada en autos) y por el incumplimiento al deber de



ocupación, dado que se presentó a trabajar, denunciando dicho extremo por carta documento y que no se le permitió su ingreso.

Por lo tanto, concluyo rechazando este primer agravio, ya que en este caso se han configurado todos los requisitos para la procedencia del despido indirecto, existiendo injuria laboral de entidad tal que impide la continuidad del vínculo.

### **B. Segundo agravio**

1.) En relación al segundo agravio se queja por la aplicación de las indemnizaciones previstas en las leyes 25.323 y 25.345, que denomina "multas".

Específicamente se refiere a:

a) La indemnización agravada que determinaban los Arts. 1 y 2 de la ley 25.323. El primero que regula la duplicación de las indemnizaciones en caso de despido que extinga relaciones de trabajo no registradas o deficientemente registradas; y el segundo que incrementa la indemnización por despido en un cincuenta por ciento (50%) en el caso que el trabajador se vea obligado a iniciar acciones judiciales o a reclamar en cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir aquellas.

b) La indemnización que contempla el Art. 80 LCT, modificado por el Art 45 de la ley 25.345, por la falta de entrega de los certificados de trabajo en tiempo y forma, y en conformidad a las disposiciones que surgen del decreto reglamentario 146/01.

Desde luego esta crítica debe ser rechazada. Ello así ya que la derogación de las indemnizaciones agravadas dispuesta por la ley 27.742, es posterior a la ocurrencia del hecho que da origen al presente reclamo: el despido incausado de la actora, cuya confirmación propongo en este voto.

En efecto, el distracto se produjo el día 11 de marzo de 2020. Por su parte, la ley 27.742 fue publicada el 8 de julio de 2024 y entró en vigencia el día 9 de julio también



de este año. Es decir más de 4 años después de la fecha del distracto.

La regla general es que las leyes rigen para el futuro. En consecuencia, no son retroactivas salvo disposición en contrario y sólo en los casos que este así permitido. Así lo establece el Código Civil y Comercial.

Su artículo 7 (similar al artículo 3 del código velezano) indica que 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" Código civil y comercial artículo 7.

Con claridad manifiesta, la distinguida Aida Kemelmajer de Carlucci en su obra "La aplicación del Código Civil y Comercial a las relaciones y situaciones jurídicas existentes" nos explica que "ley que se proyecta temporalmente a hechos, conductas o derechos, previos a su promulgación Hasta aquí, todos de acuerdo pero, mientras para la teoría tradicional recogida en el Código de Vélez, la palabra retroactividad se vincula a derechos adquiridos, para las modernas doctrinas está ligada a hechos definitivamente cumplidos o agotados; por eso, el maestro Galgano sostiene que la retroactividad de las leyes encuentra siempre un límite natural, cual es que la nueva ley nunca puede aplicarse a hechos que han extinguido por entero su aptitud para producir efectos jurídicos.

Una ley es retroactiva, entonces, cuando se la aplica como si hubiese estado vigente en un tiempo anterior a aquel en que efectivamente entró en vigor... O sea, consiste en la posibilidad de que la aplicación de una norma afecte a un tiempo anterior o ya transcurrido, previo a su vigencia formal.

Se ha dicho que la "retroactividad" no tiene buena reputación. "Artificio, ficción, pretensión insensata de escribir la historia para atrás, evoca la manipulación



permanente de modificar, con un golpe, las reglas del juego de modo sospechoso". "La retroactividad evoca inconscientemente la idea de que en el Derecho es posible operar contra el curso del tiempo"; por lo tanto, la regla contraviene la naturaleza irreversible del tiempo; no es posible retornar al pasado y remover los hechos en él acaecidos. Además, como regla, no se puede exigir a la persona, por ser contrario a la razón, un comportamiento cuyas consecuencias legales no son previamente conocidas. (op.cit pag 31 y 6 47)-

Lo que está pidiendo el demandado en este punto es justamente eso: la aplicación retroactiva de la ley 27.742 que deroga las multas o indemnizaciones agravadas que preveían las leyes 25.323 (arts. 1 y 2) y 25.345 (art. 80 ley 20.744).

Sin embargo, el hecho del distracto se configuró el día 11 de marzo de 2020, y en esa fecha las indemnizaciones agravadas debían abonarse. Por ello no corresponde aplicar una norma que empezó a regir en el año 2024, para un hecho ocurrido 4 años antes.

Su argumento radica en que la naturaleza de multa no permite aplicarlas, porque las leyes que las preveían actualmente se encuentran derogadas.

Sobre este punto ya tuve oportunidad de expedirme in re "Jara", explicando que no comparto dicha tesitura. No paso por alto que en definitiva, todas las indemnizaciones en algún punto tienen algún condimento sancionatorio por lo que con más razón aquellas que se denominan agravadas. Pero de ello, no puede inferirse que detenten naturaleza punitiva.

Es cierto que las indemnizaciones agravadas a la postre, desalientan o intentan al menos desalentar conductas de los empleadores que se consideran especialmente disvaliosas para la sociedad. Sin embargo, este efecto no puede ser confundido con la punición de las penas propias del derecho penal como intenta hacerlo el demandado en sus agravios.



La principal función de las indemnizaciones agravadas es la resarcitoria, en tanto se pretende reparar al trabajador por el perjuicio sufrido.

Conforme lo señalé, recientemente me pronuncié al respecto in re "JARA JULIO YAMIL C/ COMPAÑIA DE LOS ANDES S.A. S/DESPIDO Y COBRO DE HABERES" (Expte: JZA1S2 EXP 49557/2022) de la oficina de atención al público y gestión de Zapala.

En este sentido destacué que la ley Bases no era aplicable al caso de autos; que era necesario destacar que el Art 7 del CCyC diferencia dos conceptos: relaciones jurídicas y situaciones jurídicas.

Guillermo Borda se encarga de diferenciarlas de la siguiente manera: «Relación jurídica es la que se establece entre dos o más personas, con carácter particular, esencialmente variable; es un vínculo jurídico entre dos o más personas, del cual emanan deberes y derechos. Las más frecuentes son las que nacen de la voluntad de las partes: contratos, testamentos. Situación jurídica es la posición que ocupa un sujeto frente a una norma general; o sea genera derechos regulados por ley (y no por la voluntad de las partes) que son uniformes para todos. Es objetiva y permanente; los poderes que de ella derivan son susceptibles de ejercerse indefinidamente, sin que por ello desaparezca la situación o poder; está organizada por la ley de modo igual para todos (por ejemplo, el derecho de propiedad, y, en general, todos los derechos reales, la situación de padre, hijo, etc.)».

Ahora bien, no obstante que las mismas reglas en materia temporal se aplican respecto de las relaciones y situaciones jurídicas, debemos dejar aclarado que, en el marco del derecho laboral, estamos frente al grupo denominado «relaciones», más específicamente «relaciones laborales», por el carácter intersubjetivo del vínculo que engendra derechos y obligaciones recíprocas.



Respecto de ellas, el CCyC en su art. 7 establece el principio de la «aplicación inmediata» de la nueva ley a las consecuencias de las relaciones jurídicas existentes. Una relación laboral se encuentra vigente, en desarrollo -in fieri- («existente» en los términos del art. 7 CCyC) cuando el empleador tiene la obligación de dar tareas y pagar salario y el trabajador el deber de poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador. Tal, es una relación jurídica laboral sustancial existente. Hasta allí, la primera fase en lo que al aspecto temporal respecta. Con la extinción del vínculo laboral, ya sea dispuesta en forma directa por el empleador (art. 245 LCT) o en forma indirecta por el trabajador (art. 246 LCT), pasamos a la segunda fase de la relación jurídica laboral sustancial, en donde cesan los derechos y deberes de las partes y eventualmente si correspondiere nace el derecho del trabajador a ser indemnizado (que es la hipótesis que nos ocupa en el presente caso).

Parafraseando al art.7 CCyC que impone como condición de aplicación inmediata de la ley, que se trate de una consecuencia de una relación jurídica laboral existente, está descartando de lleno la aplicación inmediata de la ley a la relación jurídica laboral sustancial extinta o, lo que los mismo «inexistente», independientemente del inicio o no la acción judicial. En otras palabras, una relación jurídica laboral extinta, no es una relación jurídica laboral vigente o existente en los términos del art. 7 CCyC, y, por lo tanto, respecto de ella no podrá aplicarse la nueva ley.

Ha operado respecto de ella lo que se denomina: «consumo o agotamiento jurídico». El mismo tiene lugar cuando la relación jurídica ya no tiene más efectos que producir entre las partes, tal como sucede con una relación jurídica laboral sustancial extinta.

A la letra del CCyC, entiendo que resulta imprescindible agregar que la relación jurídica a la que se



refiere, es la relación jurídica de tipo sustancial (laboral en la especie), no a la relación jurídica de tipo procesal. La relación laboral extinta, implica que ya actuó los presupuestos de hecho necesarios (vg. hechos u actos constitutivos de la injuria directa o indirecta que motivó la ruptura del vínculo) para activar la operatividad de las normas que hoy se derogaron. Por lo tanto, tales presupuestos de hecho ya actuaron, están fijos y consumados, agotados, regulados por una normativa determinada y anterior, que no puede dejar de aplicarse.

El art. 7 CCyC se refiere a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas sustanciales existentes, no procesales. El proceso es un método de debate dialectico entre dos personas en pie de igualdad ante un tercero imparcial e independiente.- El objeto de ese proceso es la sentencia, y en el caso del proceso laboral determinar la procedencia o no de la pretensión del trabajador, pero en sí, la relación sustancial, regulada en su aspecto temporal por el CCyC, ya se encuentra consumada y agotada, y los hechos fijos desde el momento mismo de extinción del vínculo, sin que puedan producirse más consecuencias sustanciales o de fondo, sino sólo procesales.

Por lo tanto, la Ley Bases, se aplicará sólo a partir del 9 de Julio de 2024; pero no a las acciones judiciales iniciadas a partir de dicha fecha, sino a las relaciones laborales que se extingan a partir de dicha fecha. El consumo jurídico o agotamiento de la relación jurídica se opera con la extinción del vínculo y no con el inicio de la acción judicial.

Por consiguiente ninguna duda tengo que no corresponde aplicar al caso traído a juzgamiento las nuevas disposiciones de la Ley Bases, en lo que al punto se refiere.

**2.)** Concretamente este agravio se encuentra referido a la aplicación de los Arts. 99 y 100 de la Ley Bases, que



derogan las leyes 25.323 (Arts. 1 y 2) y 25.345 (que modifica el Art.80 LCT.). Si bien dicha norma también deroga la ley 24.013, y la quejosa en su agravio hace mención del Art 8, cierto es que en la sentencia apelada no existe condena alguna con fundamento en este último artículo.

En ese análisis, además de lo ya expresado, existen numerosas razones que me conducen a esta solución.

Recordemos que el primer fallo conocido en el país que sostiene la postura que entiende que los arts. 99 y 100 de la Ley Bases rigen incluso para los procesos laborales en trámite, es decir, respecto de los cuales no se ha dictado aún sentencia definitiva, fue dictado en la causa «Alves Ramón Alejandro c/Bernardi Juan Manuel s/Laboral» dictado por la Justicia Laboral de Misiones el 1 de agosto de 2024.

El fallo sostuvo que, a un proceso laboral iniciado en el año 2016, no pueden aplicarse los art. 8 Ley 24.013, art. 2 Ley 25.323 ni 80 LCT, por haber sido derogados por la Ley Bases. Funda su postura en los siguientes argumentos: a) que las mencionadas normas tienen una clara naturaleza sancionatoria y punitoria, que tienen por objeto evitar o prevenir la evasión fiscal y promover la regularización de las relaciones laborales y por lo tanto no encuentran su causa fuente en el contrato de trabajo; b) al analizar específicamente el art. 80 LCT, se refirió al mismo como una norma «cuyo objeto es la prevención de la evasión fiscal, por lo tanto tiene un objeto específico de carácter fiscal y/o tributario motivo por el cual entiende no corresponden que se aplique utilizando los principios contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo.»; c) al tratarse de norma de naturaleza sancionatoria, las sentencias dictadas en su consecuencia poseen carácter constitutivo, y por lo tanto, sus consecuencias se rigen desde el momento de su dictado; d) por último, entiende que la postura adoptada es congruente con el art. 7 CCyC que dispone que a partir de su entrada en vigencia las



leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, y por lo tanto, son de «aplicación inmediata», lo que le permite concluir que al empleador «no se le puede aplicar una sanción contemplada en una norma que al momento del dictado de la sentencia no se encuentra vigente».

En el fallo citado "Jara", expresé que compartía los argumentos de dicho fallo y fundamenté las razones, por las cuales no corresponde aplicar la Ley Bases a las causas laborales en trámite, cuya relación se extinguió antes de la entrada en vigencia. Razones, que en la presente causa menciono nuevamente para una mejor ilustración del tema:

**a)** La ley rige para el futuro, y la relación laboral se extinguió con la ley anterior.

Por ello - reitero lo manifestado anteriormente- que la Ley Bases, se aplicará sólo a partir del 9 de Julio de 2024; pero no a las acciones judiciales iniciadas a partir de dicha fecha, sino - en principio- a las relaciones laborales que se extingan a partir de dicha fecha. El consumo jurídico o agotamiento de la relación jurídica se opera con la extinción del vínculo y no con el inicio de la acción judicial.

Por ende, si vamos inclusive un poco más lejos aún en nuestro razonamiento, podremos encontrar acciones judiciales iniciadas con fecha 9 de julio de 2026 (o el mayor plazo que corresponda por la suspensión de la prescripción de la acción por interpelación fehaciente -art. 2541 CCyC- y/o interrupción por inicio de reclamo administrativo -art. 257 LCT-) a las cuales igualmente deberán ser de aplicación los agravamientos indemnizatorios previstos en las normas derogadas, pues se consumaron o agotaron con anterioridad al 09 de Julio de 2024.

Entonces, la operatividad de una norma (su aplicación) supone un presupuesto de hecho que le sirva de antecedente y la haga actuar u operar en sus efectos. Esos presupuestos de hecho (ej: hechos constitutivos de la ruptura



del vínculo) quedan fijos y consumados en la fecha del distracto, y estando fijos con la extinción del vínculo laboral, también debe quedar fija la normativa que los regía.

El trabajador extinguió la relación laboral con anterioridad al 09 de Julio de 2024. De modo que en este caso la relación laboral está ya agotada antes de la vigencia de la Ley Bases, se ha consumado la extinción y por lo tanto no estamos frente a una relación jurídica vigente, y como consecuencia no se le podría aplicar la nueva ley puesto que la misma ha dejado de producir efectos o consecuencias.

Por ello, en resumen: las leyes rigen hacia el futuro, y por lo tanto, los artículos 99 y 100 de la Ley 27.742 no pueden aplicarse para derogar los agravamientos indemnizatorios respecto de relaciones laborales extintas con anterioridad a su entrada en vigencia, puesto que se trata de relaciones jurídicas consumadas.

**b)** La segunda razón, que existe una posición sutil, más extrema y para nada irrazonable, que va aún más allá y sostiene que la noción de consumo jurídico no se produce con la extinción del vínculo laboral, sino en una fase, etapa o estadio anterior.

Dicho estadio puede formularse como premisa general para todas las normas derogadas: cumplimentada la intimación fehaciente, acompañada del cumplimiento de todos los recaudos que para cada agravamiento indemnizatorio exigen las distintas leyes derogadas, el trabajador habría devengado el derecho a percibir las y ya no podrían aplicarse respecto de ellas las nuevas normas de los arts. 99 y 100 Ley Bases. Es decir, esta postura adelanta el momento o límite temporal de los derechos del trabajador, sin esperar a la extinción del vínculo, sino dispensándola muchos antes, con el cursado de la intimación fehaciente al empleador acompañado de los requisitos exigidos para cada caso concreto.



En relación al momento del consumo rige un concepto fundamental del derecho laboral, cuales el de devengamiento. El devengamiento implica que, cumplidos ciertos recaudos, nace un derecho en cabeza del trabajador a que el empleador cumpla con una determinada obligación, independientemente de que luego ello ocurra. Es decir, el trabajador tendrá un derecho en expectativa reconocido por el ordenamiento jurídico, que luego deberá concretarse, ya sea por vía de cumplimiento voluntario por parte del empleador o por vía del pertinente reclamo administrativo o judicial.

Según esta tesis más extrema, los agravamientos previstos en los artículos 8, 9 y 10 Ley 24.013, se consumarían o perfeccionarían, y por lo tanto agotarían sus efectos, en el momento en que el empleador recibió la comunicación epistolar a la que hace referencia el art. 11 de la norma citada y además se hubiere cumplido con la comunicación de la misma a la Administración Federal de Ingresos Públicos. Todo ello, claro está, siempre que sendas notificaciones se cumplan antes del 09 de Julio de 2024.

En el caso del agravamiento indemnizatorio previsto en el art. 15 Ley 24.013 se consumaría cuando el empleador despidiese al trabajador, siempre que, por supuesto lo haga dentro del plazo de los dos años de haberse cursado la intimación del art.11 y antes del 09 de julio de 2024, y luego se acredite que la extinción del vínculo tuvo su causa en la intimación cursada por el trabajador en los términos de los arts. 8, 9 o 10 Ley 24.013.

En el caso de los tres salarios que prevé el art. 80 LCT, serían procedentes siempre que el trabajador haya cumplido con la carga de intimar fehacientemente al empleador y este no cumpliera dentro de los dos días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que al efecto le efectuara el trabajador, y todo ello ocurriera antes del 09 de Julio de 2024.



En relación al art. 132 bis LCT, el devengamiento de los importes que dicho dispositivo regula a favor del trabajador nacería en el momento en que el trabajador intimó en los términos de dicho dispositivo, siempre que haya realizado dicha intimación antes del 09 de Julio de 2024.

Para una importante doctrina laboralista, este argumento es absolutamente viable, a la luz del art. 9 LCT.

**c)** Otra razón válida es que independientemente de la naturaleza jurídica que se asigne a las normas derogadas, esto es, si se trata de sanciones o de indemnizaciones, según mi criterio, en ambos casos deberíamos llegar a la misma conclusión, cual es la de aplicar la Ley Bases sólo a las relaciones jurídicas laborales sustanciales extintas a partir del 09 de Julio de 2024.

Así, quienes sostiene que las normas de los arts. 99 y 100 de la mencionada ley deben aplicarse aún a las relaciones laborales extintas con anterioridad a su entrada en vigencia, fundan su posición básicamente en el hecho de que las normas derogadas tienen un claro sentido sancionatorio y punitivo y por ende no encuentran su causa fuente en el contrato de trabajo, no nacen como consecuencia de la relación laboral. Dicho esto, entienden que puede aplicarse el principio de la «ley penal más benigna» para justificar la aplicación retroactiva de las normas derogatorias como modo de atenuar la responsabilidad del empleador, como un derivado del principio «in dubio pro reo».

Entiendo que este razonamiento o argumento resulta a la luz del derecho del trabajo y sus principios protectorios totalmente improcedente.

Ahora bien, aún en el supuesto (que no comparto) de que se trate de normas de naturaleza punitiva que no encuentren su causa fuente en el contrato de trabajo, entiendo que aun así no pueden considerarse derogadas respecto de los procesos laborales en curso antes de la vigencia de la Ley



Bases, las normas de las Ley 24.013, 25.323 y 25.345 por aplicación del principio de «ley penal más benigna».

De modo que en este punto, coincido que "En primer lugar, no corresponde trasladar un principio estructural de una rama del derecho a otra, así sin más. Cada rama del derecho tiene su propia finalidad y especificidad. En segundo lugar, una correcta interpretación del mentado principio debería no sólo descartar la aplicación de los arts. 99 y 100 de la Ley Bases a las relaciones laborales extintas a la fecha de su entrada en vigencia, sino todo lo contrario".

Bien interpretado debe entenderse que refuerza la aplicación y vigencia de las sanciones y agravamientos indemnizatorios derogados a las relaciones laborales extintas con anterioridad al 09 de Julio de 2024. El argumento es muy simple: la «ley penal más benigna», es un derivado del principio fundamental del «in dubio pro reo». A su vez, éste último principio deriva de otro más profundo aún que es el «in dubio pro debilis», es decir, en caso de duda debe formularse la interpretación más favorable al más débil de la relación. No hace falta explicar que por su carácter hiposuficiente y sujeto de preferente tutela constitucional, la parte débil de la relación es el trabajador y no el empleador.

Asimismo, comienza a asomar otro argumento que ya mencionamos y que se refiere a los casos de duda en materia laboral: el art. 9 LCT (5).

Para ser claros, del principio del «in dubo pro debilis» se desprenden otros relevantes y conocidos, como: en caso de duda en la interpretación y aplicación de las normas laborales debe realizarse la que sea más favorable al trabajador (in dubio pro operario), como así también los famosos y conocidos «in dubio pro debitoris» o «in dubio pro creditoris» en las relaciones de consumo.

Párrafo aparte merece la mención en esta materia tan particular y tan cara a los derechos humanos como el principio



«pro hominis», que se constituye en una piedra angular en toda interpretación que pretendamos realizar en materia laboral.

Haciendo una analogía entre ambas ramas del derecho, así como en el derecho penal la «parte fuerte» es el estado que detenta y monopoliza el poder punitivo, en derecho laboral la «parte fuerte» es el empleador, quien detenta el poder punitivo respecto del trabajador, a través de la conocida dependencia jurídica que faculta a aquél a imponer sanciones para corregir la conducta del trabajador e incluso en casos graves a decidir la extinción del vínculo.

Entonces, por lo explicado anteriormente, aún en el hipotético caso en que a las normas derogadas se le reconociera naturaleza punitiva o sancionatoria, dicha tesitura no admite la aplicación retroactiva de los arts. 99 y 100 de la Ley Bases, por el simple hecho de que los partidarios de dicha tesitura realizan una errónea interpretación de la naturaleza jurídica del principio en que se funda la aplicación de la «ley penal más benigna».

**d)** Finalmente, descartada la hipótesis anterior, entraré al análisis de lo que creo es la verdadera naturaleza jurídica de las normas derogadas: indemnizatoria, como lo señalé en el punto 1) de este agravio. Tal conclusión se asienta en las siguientes premisas.

En primer lugar, una interpretación «literal» de las normas derogadas así lo impone.

Recordemos en este caso, los artículos cuestionados: Arts 1 y 2 de la ley 25.323 y Art 80 LCT, modificado por el 45 de la ley 25.343.

Así en artículo 1 Ley 25.323 se lee lo siguiente: «Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas».

Por su parte el artículo 2° expresa: «Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le



abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744, éstas serán incrementadas en un 50%».

Por último el último el artículo 45 Ley 25.345 (art. 80 LCT) aquí cuestionado dice en lo pertinente: «esta indemnización se devengará».

En efecto, es conocida la tesis de la CSJN en relación a que el primer método de interpretación al que debe acudirse para desentrañar el alcance, sentido y naturaleza de las normas, es el «literal». La letra de la ley es el primer dato a tener en cuenta para interpretarla. Sólo ante el caso en que la misma arroje un resultado irrazonable, ambiguo u oscuro deberemos recurrir a los demás métodos interpretativos.

El mismo CCyC así lo regula en su art.2 cuando menciona este método en primer lugar, al disponer: «Interpretación. La ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras». Entonces, de la transcripción literal de las normas derogadas, podemos advertir fácilmente que estamos frente a verdaderas indemnizaciones que prevén reparaciones especiales, respecto de las cuales el legislador no vaciló en asignarles dicho carácter y denominación.

Podría adoptarse una cómoda posición y agotar el esfuerzo interpretativo haciendo una remisión expresa a las expresiones literales empleadas por el legislador en las normas derogadas. Sin embargo, entiendo que existen otros argumentos de peso para sostener que se trata de verdaderas indemnizaciones reguladas por una normativa a la cual les cabe la aplicación lisa y llana del «consumo jurídico».

A los efectos de neutralizar la posible crítica relativa a que el nomen iuris asignado a una institución no define su naturaleza jurídica, sino que lo que la define son sus características, elementos y presupuestos, trataré de profundizar en los argumentos que avalan la postura que sostengo.



Así, haciendo una interpretación «finalista» (segundo método enumerado por el art. 2 del CCyC), las leyes 24.013, 25.323 y 25.345, desde mi punto de vista, tarifaban el daño derivado de ciertas circunstancias como la falta de registración, registración deficiente, falta de entrega de certificado de trabajo o certificación de aportes, o retención indebida de importes con destino a los organismos de la seguridad social y sindicales. No aplicar los agravamientos indemnizatorios en juicios pendientes de resolución al momento de entrar en vigencia la Ley Bases, implicaría limitar injustificadamente el daño indemnizable al trabajador derivado de los incumplimientos del empleador.-

**e)** Otra razón consiste en que las indemnizaciones derogadas encuentran su causa fuente en el contrato de trabajo.

Recordemos que el derecho laboral es una rama autónoma del derecho y especial, regida por principios, regulaciones y mecanismos que tienen por objeto nivelar la balanza ante la desigualdad técnica, económica, jurídica y hasta a veces sociocultural que existe entre trabajadores y empleadores, que en la mayoría de los casos estos últimos terminan usufructuando para obtener ciertas y determinadas ventajas del contrato laboral.

Entre dichos mecanismos especiales encontramos a las indemnizaciones tarifadas. De modo que el legislador optó por la postura que la ruptura injustificada de la relación laboral constituye un ilícito contractual (art. 245 LCT). A los fines de facilitar al trabajador el cobro de la indemnización, la tarifó expresamente en base a dos elementos: a) antigüedad; b) mejor remuneración. Con ello se logran varios objetivos. En primer lugar, se exime al trabajador de probar la verdadera entidad del daño experimentado por la ruptura injustificada del vínculo, lo cual constituye una ventaja desde el punto de vista procesal. Por otro lado, le asegura (en un país ideal) el cobro



rápido de la indemnización puesto que se sabe de antemano cuál es el monto que corresponde percibir.

Por otro lado, respecto del empleador, tiene la ventaja de que puede calcular de antemano los costos que deberá asumir al decidir la extinción del vínculo contractual y por lo tanto podrá organizar la estructura de su establecimiento con mayor previsibilidad.

Dicho sistema tarifario, fundado en el lema de la «transacción social», fue claramente expuesto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo «Vizzotti» (6), en el que dejó en claro que resulta constitucional un sistema de indemnización tarifado.

El mismo sistema tarifario empleado para los despidos injustificados (art. 245 LCT), estaba previsto para los supuestos hoy derogados: a) tres salarios para la falta de entrega de certificado de aportes y contribuciones y certificado de trabajo (art. 80 LCT); b) un salario por mes hasta el efectivo ingreso de los aportes y contribuciones indebidamente retenidos por el empleador con destino a los organismos de la seguridad social y sindicales; c) cuarta parte de los salarios devengados desde el inicio de la relación (art. 8 Ley 24.013), desde la real fecha de ingreso hasta la falsamente consignada (art. 9 Ley 24.013), de las remuneraciones devengadas y no registradas (art. 10 Ley 24.013).

En todos estos casos, el empleador presumió un daño y lo tarifó, con el objeto de evitar el gran esfuerzo probatorio que demandaría al trabajador acreditar la verdadera entidad del daño, lo que podría ocasionarle severos inconvenientes y que incluso podría demandarle largos años en lograr, sumado al riesgo que conlleva todo proceso de no poder acreditar lo demandado.

Por ende, quiero decir que, no obstante estar previsto de antemano el cálculo de los montos a abonar por el



empleador, ello no le quita naturaleza indemnizatoria, y se funda en las especiales razones apuntadas en los párrafos que anteceden. Es decir, es un sistema indemnizatorio que se aparta del clásico que conocemos del derecho civil o derecho común, pero que encuentra en dicho apartamiento, el objeto de adaptarse a las necesidades del particular mundo del trabajo.

Entonces, encuentro "errado el argumento que sostiene que los dispositivos derogados no encuentran su causa fuente en el contrato de trabajo". Nada más alejado de la realidad. Los dispositivos derogados encuentran su causa fuente en el contrato de trabajo.

El hecho de que el destinatario de todos los importes cuyo pago prevén las normas derogadas, sea el propio trabajador y no el Estado, permite concluir que estamos frente a la tarifación de un daño que encuentra su causa fuente en el contrato de trabajo.

**f)** Por último, otra de las razones por las cuales entiendo errada la postura que pretende aplicar la Ley Bases a los procesos judiciales laborales en curso de ejecución en donde se debate la procedencia de indemnizaciones derivadas de relaciones extinguidas, radica en el carácter o naturaleza declarativa de las sentencias que en tales casos recaen. Es decir, si las normas derogadas tarifican un daño, no pueden considerarse derogadas, por el efecto declarativo de la sentencia, que lo «único» que hace es reconocer su existencia y extensión, aunque retrotrayéndose al momento de su producción o acaecimiento (extinción del vínculo). Entiendo que las normas derogadas pretenden reparar un daño, y no es otro que el derivado de los incumplimientos de las obligaciones previstas en dichas normas, daños que se produjeron y consumaron en el momento en que se reunieron los presupuestos de la responsabilidad: daño, antijuridicidad, relación causal y factor de atribución, y no al momento del dictado de la



sentencia que reconoce la existencia de dichos presupuestos (que incluso puede dictarse con varios años de demora).

Las sentencias declarativas sólo «actúan o reconocen el derecho preexistente». Por ende, las sentencias declarativas tienen efecto retroactivo, ya que el derecho existía antes de la sentencia.

Por ello resumiendo: “la sentencia declarativa reconoce la existencia de un daño indemnizable desde el momento en que el mismo se produjo, momento que marca el consumo o agotamiento de los efectos por lo cual no admite la aplicación de una normativa distinta que la vigente al tiempo de su producción o acaecimiento”.

Por todas las razones expresadas no corresponde aplicar la nueva Ley Bases al caso traído a juzgamiento.

En consecuencia, descartando la aplicación retroactiva de la Nueva Ley Bases, analizada que han sido las constancias de autos corresponde confirmar la procedencia de las indemnizaciones contempladas en el Art. 80 LCT y Arts. 1 y 2 de la ley 25.323.-

Respecto del Art 8 de la ley 24.013 - reitero- que no hubo condena por tal concepto, por lo que no corresponde su tratamiento.

### **C.- Tercer agravio**

En relación al tercer agravio referido a la indemnización de los artículos 2 y 3 del decreto 34/19 con la reducción del artículo 6 de la del decreto 39/2021, entiendo que de acuerdo al razonamiento que venimos expresando, corresponde su pleno rechazo.

El apelante sustenta su mera disconformidad en la circunstancia que no se probó la causa del distracto, sin agregar nada más.

Ello es inexacto, ya que conforme lo expresado en el primer agravio se ha acreditado la causal de injuria laboral que motivó el despido indirecto.



Por ello corresponde que en el caso de autos se aplique dicha norma, porque se configuró el supuesto previsto en el Decreto. 34/19.

Sabido es que la normativa tratada produjo una modificación sustancial al régimen indemnizatorio, como es el agravamiento pecuniario de la formula indemnizatoria en caso de despidos producidos durante el tiempo que determina el Decreto.

Al respecto, importante es señalar, que si bien dicho decreto tenía un periodo de vigencia de 180 días, a partir de su publicación, no menos cierto es que el mismo fue prorrogado con el dictado de otros decretos, que extendieron el plazo. Así los primeros 180 días los dispone el DNU 34/2019 (13/12/2019), los siguientes 180 días -hasta el 7 de diciembre de 2020- los fija el DNU 528/2020 (BO 10/6/2020), luego se amplía hasta el 25 de enero de 2021 conforme el DNU 961/2020 (BO 30/11/2020) y el DNU 39/2021 (BO 23/1/2021) la prorroga hasta el 31/12/2021.

Sabido es que el decreto 34/19, que ordenó la duplicación de las indemnizaciones motivadas en el despido sin justa causa, lo hizo al efecto, de potenciar la estabilidad a través del "encarecimiento" del costo de cese del puesto de trabajo, intentando de esta manera, inhibir al empleador de tomar la decisión de despedir. Más allá, de que muchos sostienen que ello, ayudaría en el corto plazo, pero no da soluciones de fondo a la problemática del empleo. Ciertamente es que en la presente causa no estoy convocada a evaluar la conveniencia de tal normativa, sino si la misma es o no aplicable a la causa que debo juzgar.

En esa tarea, observo que dicho decreto 34/19, en su primera sanción tuvo un alcance de 180 días desde su publicación en el boletín oficial, el 13 de diciembre del año 2019. Así, el mismo establecía "Declárase la emergencia pública en materia ocupacional por el término de CIENTO OCHENTA



(180) días a partir de la entrada en vigencia del presente decreto." (Artículo 1 del decreto 34/19).

Seguidamente, en su artículo 4°, establece que "El presente decreto no será aplicable a las contrataciones celebradas con posterioridad a su entrada en vigencia."

Es decir, que del texto expreso del mismo surge que el mismo comprende a todos los trabajadores que hayan iniciado su relación laboral, independientemente de la modalidad, hasta el día 13 de diciembre de 2019; y no incluye a los trabajadores ingresados a partir del 14 de diciembre 2019.

En ese análisis, si nos atenemos a la fecha de ingreso de la actora: 16 de julio de 2018, se encuentra perfectamente alcanzada por la norma.

Por ello, en este caso concreto corresponde hacer lugar a la doble indemnización. Sobre el particular se ha dicho que "de la regla general del Artículo 9 del Decreto DNU 39/2021, la duplicación indemnizatoria impuesta por el DNU 34/2019 (y sus prórrogas), como la prohibición de los despidos establecida originariamente por el decreto 329/2020 (y sus prórrogas), solo se aplican a las contrataciones celebradas con anterioridad a las cero horas del día 14 de Diciembre del 2019, fecha de entrada en vigencia del decreto 34/2019".

#### **V.- Solución del caso.**

Propongo al acuerdo:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la demandada y en consecuencia confirmar la sentencia de grado.

2) Imponer las costas de segunda instancia a la demandada vencida (art. 17 del ley de procedimiento laboral 921 y art. 68 del CCPCyC).

3) Diferir la regulación de honorarios de segunda instancia para el momento de que se encuentre determinada y firme la base regulatoria en esta causa.

**Así Voto.-**



A su turno, el **Dr. Juan Manuel Menestrina** dijo:

Adhiero a los argumentos y desenlace propuesto por mi colega de Sala, coincidiendo con la solución propuesta y la línea argumentativa.

**Mi Voto.-**

Por lo expuesto, constancias de autos, de conformidad con la doctrina y jurisprudencia citadas, y la legislación aplicable, esta Sala 2 de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia, con competencia en la II, III, IV y V Circunscripción Judicial,

**RESUELVE:**

**1.-** Rechazar el recurso de apelación deducido por la parte demandada contra la sentencia definitiva y confirmar en consecuencia ésta en lo que ha sido materia de agravios para dicha parte.

**2.-** Imponer las costas de esta instancia procesal a la parte accionada perdidosa (art. 68 del CPCC).

**3.-** Diferir la fijación de los honorarios de segunda instancia hasta tanto en el origen se establezca la base regulatoria y determinen los estipendios por la actividad profesional desarrollado en el instancia de origen (cfr. arts. 15, 20 y 47 de la Ley 1.594, modificada por ley 2933).

**4.- Protocolícese** digitalmente. **Notifíquese** electrónicamente a las partes y, oportunamente, remítanse al Juzgado de origen.

**Dra. Nancy Noemí Vielma**  
Jueza de Cámara

**Dr. Juan Manuel Menestrina**  
Juez de Cámara

**Dra. Victoria Boglio**  
Secretaria de Cámara



Se deja constancia que la presente sentencia ha sido firmada digitalmente por Juan Manuel Menestrina y Nancy Noemí Vielma como así también por quien suscribe conforme se desprende de las constancias obrantes en el sistema informático Dextra. Asimismo, se procedió a su protocolización.

**Dra. Victoria Boglio**  
**Secretaria de Cámara**

En fecha 1 diciembre del año 2024 se cumple con la notificación que se ordena.

**Dra. Victoria Boglio**  
**Secretaria de Cámara**