

## Despido Con Causa Abandono Del Trabajo Intimacion Previa Del Trabajador Sanciones Disciplinarias Diferencias Salariales

DOMINGO, 10 DE ENERO DE 2021

### JURISPRUDENCIA

Despido con causa. Abandono del trabajo. Intimación previa del trabajador. Sanciones disciplinarias.

Diferencias salariales Se mantiene el fallo que consideró ilegítimo el despido del actor por abandono del trabajo, pues este había intimado al principal el cumplimiento de una obligación a su cargo, como lo es la debida registración y el consecuente pago de las diferencias resultantes.

En la Ciudad de Corrientes, a los días 17 del mes de mayo de dos mil diecisiete encontrándose reunidos en la Sala de Acuerdos de la Excm. Cámara de Apelaciones en lo Laboral, el Señor Presidente de la misma, Doctor Gustavo Sebastián Sánchez Mariño y las Señoras Vocales, Doctoras Stella Maris Macchi de Alonso y Valeria Chiappe, asistidos del Secretario autorizante, tomaron en consideración los autos caratulados: ?MONTIEL, JAVIER ALEJANDRO C/MACARENA BEATRIZ SARAVIA Y/O Q.R.R. S/IND.?, EXPTE. N° 87969/13 venido a este Tribunal por el recurso de apelación impetrado por la demandada a fs. 378/385 contra la Sentencia N° 199 que luce a fs. 352/369 vta. de fecha 27 de septiembre del 2.016. Practicado el correspondiente sorteo a fin de establecer el orden de votación de los Señores Camaristas, resultó el siguiente: Doctores Stella Maris Macchi de Alonso, Gustavo Sebastián Sánchez Mariño y Valeria Chiappe en ese orden (fs. 402 ref.). A continuación, la Señora Vocal, Doctora Stella Maris Macchi de Alonso, formula la siguiente: RELACION DE LA CAUSA: En su pronunciamiento de fs. 352/369 vta. el Señor Juez A-quo resuelve: ?1) Hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta por el Sr. MONTIEL JAVIER ALEJANDRO, por los conceptos y montos indicados, condenando a la Sra. MACARENA BEATRIZ SARAVIA, a abonar a la primera, mediante depósito en el Banco de Corrientes S.A. -Casa Central-, a la orden de este Juzgado y como perteneciente a estos obrados, la cantidad de PESOS SETENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS CAURENTA Y CINCO CON SESENTA CENTAVOS (\$ 75.345,60), con más sus intereses legales de conformidad a lo establecido en el considerando IX (tasa activa segmento 1 del Banco de Corrientes, desde que cada suma es debida y hasta su efectivo pago), con la imposición de costas establecida en el considerando X. 2) Como condenación accesoría, el demandado deberá hacer entrega a la actora de las certificaciones de los servicios prestados, remuneraciones percibidas y aportes retenidos, debidamente confeccionadas, en los términos del art. 80 de la LCT, conforme da cuenta el presente decisorio, dentro de los diez (10) días de quedar firme y ejecutoriada la presente. 3) Intimar a los profesionales intervinientes para que en el término y bajo apercibimiento de ley, cumplimenten con la acreditación de su condición ante la AFIP, acompañando las constancias respectivas, difiriendo la regulación de los honorarios de los mismos para su oportunidad (Art. 9, Ley 5822). 4) Cumplimentar con la Resolución 3739/15 de la Afip.?. A fs. 378/385 la parte demandada interpone recurso de apelación contra el fallo mencionado, siendo concedido a fs. 396 ref.. Corrido traslado de ley es contestado a fs. 391/395 ref. vta.. Elevados los autos éstos son recepcionados a fs. 400 ref. vta., integrándose Cámara a fs. 401 ref.. A fs. 402 ref. vta. se llaman ?autos para sentencia?. La constitución de la Cámara se encuentra firme y consentida y la causa en estado de resolución. El señor Vocal Dr. Gustavo Sebastián Sánchez Mariño, presta conformidad a la precedente relación de la causa.- CUESTIONES PRIMERA: Es nula la sentencia recurrida? SEGUNDA: Debe ser confirmada, modificada o revocada? A la primera cuestión la Sra. Vocal, Dra. Stella Maris Macchi de Alonso, dijo: A LA NULIDAD: Que el recurso de nulidad no ha sido impetrado por ninguna de las partes, no observándose ?prima facie? vicios de procedimiento ni de forma de la sentencia que no pudieran ser superados u obviados por la materia propia de la apelación, la que ha sido concedida por la ?a-quo?, por lo que no corresponde la consideración oficiosa de dicha vía de gravamen. Que ello es así por cuanto el recurso de nulidad tiene carácter excepcional y debe ser interpretado restrictivamente. Al respecto, se ha sentado: ?La nulidad de la sentencia sólo procede cuando se constata una violación grave, capaz por sí misma de poner en peligro el derecho que le asiste a la parte apelante y cuando mediante los agravios no es factible la corrección impetrada.? (Conf. C.N.A.T., Sala I, D.T. año 1.992, p. 260). ?Si no existe violación de formas y solemnidades inconvalidables, omisión en el procedimiento de formas esenciales, o irregularidades que por expresa disposición legal anule las actuaciones, y el vicio puede ser cubierto por la materia propia de la apelación, la nulidad no debe ser decretada.? (Ibáñez Frocham, ?Tratado de los recursos?, p. 204, Bs. As. 1969, N°102). Así voto. A la misma cuestión, el Sr. Vocal, Dr. Gustavo Sebastián Sánchez Mariño, dijo: Que adhiere. A la segunda cuestión, la Sra. Vocal, Dra. Stella Maris Macchi de Alonso, dijo: A LA APELACIÓN: I) Que la parte demandada deduce a fs. 378/385 recurso de apelación contra la Sentencia N° 199 que luce a fs. 352/369 vta., siendo concedido a fs. 396 ref.. Que, corrido el traslado de ley, es contestado por la adversa a fs. 391/395 ref. vta., llamándose ?autos para sentencia? a fs. 402 ref. vta.. Se agravia la quejosa de la formulación de la planilla de diferencias de haberes, señalando que si bien toma como base de cálculo los haberes correspondientes a

la categoría laboral y jornada de trabajo reconocidos en autos al momento de practicarla determinando las diferencias. Pone de relieve que el inferior incurre en un error al tomar de referencia la remuneración bruta establecida por convenio, indicando que omite descontar los días de inasistencias y el adicional de presentismo. Hace notar que, en la planilla que integra la sentencia recurrida, al deducir los pagos efectuados por la demandada toma la remuneración neta, apuntando que le genera un perjuicio a su parte. Precisa que si bien en la mentada planilla se descuenta el adicional referenciado en los meses de septiembre a diciembre/12, destacando que no se hizo lo mismo en el mes de enero/13. Resalta que el judicante incurre en error al realizar la deducción de las sumas abonadas por la demandada al tener en cuenta la remuneración neta (a la cual se le han deducidos los aportes) y no la bruta conforme lo hace en la oportunidad de calcular los haberes que debió percibir el actor. Insiste que calculados de ese modo se generan diferencias a favor del reclamante, destacando que si se realiza el cálculo de lo que al actor le correspondía percibir en bruto y lo abonado en bruto, surge que se han abonado por encima de lo debido. Confecciona un cuadro comparativo de los haberes. Asegura que la planilla debe ser recalculada, solicitando se revoque las diferencias de haberes. Destaca que no debe hacerse efectivos los apercibimientos del art. 55 de la LCT, indicando que la demandada ha adjuntado las respectivas hojas móviles y que también se ha acompañado la exposición policial de la que surge que la documentación requerida fue objeto de un acto delictual del propio actor. Asimismo le agravia que el juez de origen haya entendido que el despido dispuesto por la demandada resulta injustificado por no haberse dado abandono de tareas, puntualizando que en el fallo atacado se considera que el actor tenía motivos para hacer retención de su fuerza de trabajo. Remarca que el sentenciante para fundar su decisión se basa en la existencia de diferencias de créditos a favor del trabajador lo que justificaba su retención de prestación de servicios. Cuestiona la admisión de las indemnizaciones previstas en los arts. 245, 232, 233, y incidencia de SAC sobre las dos últimas, y los arts. 1 y 2 de la ley 25.323. Precisa que le agravia la recepción de la multa prevista en el art. 1 de la ley 25.323, señalando que al momento del distracto la relación laboral se encontraba correctamente registrada. Pone de relieve que no se da el presupuesto requerido por la norma, resaltando que la demandada en el mes de diciembre procedió a recategorizar la relación laboral. Agrega que al haberse dispuesto el despido con justa causa no se origina la indemnización por despido, asegurando que no procede la indemnización prevista en el art. 1 del cuerpo normativo mencionado. También cuestiona la procedencia del art. 2 de la ley 25.323, insistiendo que el despido dispuesto fue justificado, por lo que no puede admitirse la multa referenciada. Cita jurisprudencia que entiende avala su postura a la que me remito por razones de brevedad. Asegura que la sentencia es extra petita en cuanto la misma ordena la entrega de certificaciones bajo apercibimiento de aplicación de sanciones conminatorias, destacando que las mismas no han sido peticionadas por la parte actora. Refiere que debe revocarse el apercibimiento dispuesto por resultar extra petita. Por último le agravia la imposición de costas, señalando que de hacerse lugar al remedio impetrado deberán ser impuestas a la actora o distribuirse conforme los vencimientos recíprocos. Reitera la cuestión constitucional y solicita se revoque la sentencia en crisis, con costas. II) Luego de analizar los argumentos expuestos por la quejosa, los fundamentos de la sentencia de origen y los medios de ilustración acercados a la causa, adelanto que la pretensión recursiva no puede prosperar. Liminarmente, cabe destacar que la demandada no controvierte ni la extensión de jornada y categoría laboral, de allí que tales extremos llegaran firmes y consentidos. Por lo que considero que es correcta la base de cálculo tenida en cuenta por el inferior al momento de justipreciar los distintos rubros reclamados. En cuanto a la queja por la recepción de las diferencias de haberes, adelanto que la misma no puede prosperar, ya que cotejadas las escalas salariales aplicables (CCT N° 130/75), según categoría, antigüedad y jornada determinadas, y sobre la base de la remuneración mensual denunciada como percibida, corresponde confirmar la recepción de los ítems por los montos que trasluce el considerando II. Puntualmente en cuanto al cuestionamiento de la diferencia remuneratoria por el mes de enero/13, debido a las inasistencias de los días 4,5 y 7 del mes y año referenciados, lo que generara las suspensiones dispuestas por la patronal (por tres días), insistiendo la recurrente que el juez de origen no las ha descontado e indicando que tampoco debe liquidarse el adicional presentismo. Debe analizarse este punto, con el de las inasistencias, dada la estrecha vinculación habida entre ambas cuestiones. Entrando a considerar la suspensión disciplinaria aplicada al actor por el lapso de tres (3) días -comunicada por CD ..., sustentada en las ausencias a su lugar de trabajo (sin aviso e injustificadas) de los días viernes 4, sábado 5 y lunes 7 de enero; cabe adelantar que tal imputación carece de sustento a la luz del plexo probatorio recabado, lo que torna de plano incausada la suspensión, resultando -por tanto- procedente el reclamo incoado por tal concepto (faltas injustificadas, días de suspensión y adicional presentismo), no pudiendo soslayarse que el Sr. Montiel ha impugnado la medida, y la demandada no ha acreditado como era su deber hacerlo -las inasistencias injustificadas-. A tales efectos, cabe tener presente que en ejercicio de las facultades de organización y dirección el empleador está investido de la potestad de imponer sanciones disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados del trabajador (arts. 64, 65 y 67 de la L.C.T.). La normativa en cuestión estatuye en materia de suspensiones disciplinarias la exigencia de plazo cierto, notificación por escrito y justa causa (arts. 218 a 220); requisitos que deben ser satisfechos por la patronal cualquiera que sea la medida disciplinaria que adopte, pues permiten determinar si aquella ha hecho

uso razonable de tales potestades. La expresión de justa causa es necesaria para evitar que el empleador pueda modificar a su arbitrio el motivo de la sanción, a la vez que permite que el trabajador tome cabal conocimiento de la falta que se le atribuye, lo cual también posibilita su eventual cuestionamiento dado que el dependiente siempre podrá impugnar las sanciones y solicitar su ulterior revisión. El cuestionamiento del trabajador puede estar orientado a impugnar la procedencia, el tipo o la extensión de la misma. La carga de impugnar está expresamente prevista por los arts. 67 y 223 de la L.C.T. como condición para percibir los salarios correspondientes. Deviene imprescindible a tales efectos que el dependiente exteriorice su voluntad de rechazar la medida disciplinaria dándole al empleador la oportunidad de rever la sanción. Esta carga de impugnar es consecuencia del principio de buena fe que debe regir la conducta de las partes. La impugnación no requiere fórmulas sacramentales, sólo exige que se exprese de modo claro la voluntad de rechazo. A su turno, el art. 67 establece un plazo de caducidad para tal cuestionamiento, pero cumplida dicha carga el trabajador goza de todo el plazo de prescripción para reclamar judicialmente el pago de los salarios correspondientes a los días de la suspensión impugnada. Siguiendo las reglas que rigen el *onus probandi*, se puede establecer como principio rector en la materia que aquella parte cuya pretensión procesal depende para poder tener éxito de la aplicación de determinada norma jurídica, debe soportar la carga de acreditar los presupuestos de hecho que tornan aplicable el precepto jurídico que la favorece; por lo que correspondía a la patronal el deber procesal de aportar los elementos de convicción necesarios tendientes a acreditar los hechos invocados como justificación de la medida disciplinaria adoptada. ¿Si el trabajador ha controvertido las medidas disciplinarias decretadas por la patronal corresponde a esta última la acreditación de la justa causa aducida? (CLab. De Ctes., mayo 2001, *Gutiérrez de Gómez Ramona c/ Gatic S.A. s/ Ind.*, sent. def. 32). Teniendo en cuenta que la patronal ha fundado la suspensión de tres (3) días en las faltas de los días 4, 5 y 7 de enero/13, cabe tener presente que la prueba relativa a las inasistencias del trabajador incumbe al empleador (DT, 987-A, 187), carga procesal que en la especie no ha sido satisfecha; siendo en este aspecto aplicables los apercibimientos contenidos en la L.C.T. derivados de la presentación deficiente del libro especial del art. 52 y demás documentación requerida (planilla de ingreso y egreso de personal, planilla horaria) mediante cédula glosada a fs. 137 y vta.. Del análisis de las hojas móviles adjuntadas por la demandada surge la rúbrica tardía de las mismas, cabe destacar que en lo concerniente al período diciembre/12 a febrero/13, las mismas han sido habilitadas por la autoridad de aplicación el 02 de mayo del 2013. De allí que el intento de desvirtuar la valoración del plexo probatorio resulta estéril en la especie, toda vez que la misma se muestra fruto de un razonable análisis (según el principio de la sana crítica exigido por el art. 386 del C.P.C.C., aplicable por remisión del art. 109 de la ley 3540); resultando ajustada a derecho la inversión de la carga de la prueba dispuesta a partir de las irregularidades (rúbrica tardía) evidenciadas por la documentación presentada, tornándose de este modo operativa la presunción contenida en el art. 55 de la L.C.T. a favor de las afirmaciones del trabajador sobre las circunstancias que deben figurar en los respectivos asientos. (Confr. Sent. N° 99/09 en autos caratulados "QUINTEROS ERNESTO JAVIER C/ESTABLECIMIENTO SANTA CATALINA S.R.L. Y/O Q.R.R. S/ IND., ETC." Expte. N° 11.260). En dicho contexto, examinadas las constancias de autos y valoradas las pruebas rendidas, se colige que las circunstancias fácticas indicadas por la empleadora como causal motivante de tal suspensión no ha sido ni siquiera mínimamente acreditada; lo que le quita todo sustento objetivo a la decisión adoptada por dicha parte, al no haberse demostrado mediante las vías idóneas la veracidad de las mismas. Y sabido es que el Tribunal no puede suplir la fatiga probatoria que la ley distribuye entre las partes, debido a que la carga de la prueba no supone ningún derecho del adversario, sino que constituye un imperativo del propio interés del litigante consistente precisamente en suministrar la prueba de un hecho controvertido mediante su propia actividad si quiere evitar la pérdida del proceso (Conf. Couture: *Fundamentos...*, p. 242). Entonces, si al disponerse la aludida suspensión no se ha respetado uno de los requisitos de validez (falta de justa causa, art. 218 L.C.T.), el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido. Este principio es aplicable a toda clase de suspensiones, pues obviamente si el acto del principal carece de validez queda levantada la franquicia legal que le permite no dar ocupación sin quedar obligado al pago del salario. El único requisito es que se haya formalizado en tiempo oportuno la impugnación de la medida, lo que en el *sub-lite* se concretara mediante CD ... del 12/01/13. ¿Si el dependiente impugna la causa y fuera acogida su pretensión en la instancia judicial tendrá derecho a percibir los salarios caídos y no percibidos por el período de suspensión injustificada?. (Conf. VALENTIN RUBIO, Derecho Laboral T. I, p. 272, Editorial Rubinzal Culzoni). Tales consideraciones, me llevan a decidir que en el presente caso no cabe otro temperamento que el de considerar a la suspensión de tres (3) días como incausada, por la falta de prueba; lo que conlleva a admitir el reclamo de la diferencias salariales devengados durante el mes de enero/13 (por los 30 días + adicional por asistencia y puntualidad); con los alcances consignados en la planilla que integra la sentencia de origen. En ese marco, los agravios vertidos por la recurrente -basados en la supuesta ilegitimidad de los reclamos efectuados por el accionante al retener su fuerza de trabajo y no presentarse a trabajar- caen frente al reclamo de una correcta registración y del pago de diferencias de haberes. Cuando el trabajador intima al principal el cumplimiento de una obligación a su cargo (como lo es la debida registración y el consecuente pago de las diferencias resultantes), no se puede concluir

de esa conducta la voluntad de abandono de trabajo, ya que precisamente, en ese reclamo está expresando el deseo de mantenerlo. Sabido es que en materia salarial, al reclamo del trabajador sólo podrá oponerse el pago hecho y acreditado por el medio que la ley autoriza, con la correlativa exclusión de aquellos otros que están fuera de la limitación apuntada. ¿Con la salvedad de la confesión, el recibo firmado por el trabajador es en principio el único medio para rebatir los reclamos de este.? (JA, 1.980-II- 154). Además, la falta de pago de haberes no es el único reclamo vertido en la carta documento cursada por el trabajador, ya que también se ha intimado la correcta registración (jornada y categoría laboral). Esta Alzada tiene dicho: ¿La noción de abandono de trabajo involucra la actitud del dependiente que deja de concurrir a prestar tareas con la intención presunta o expresa de no cumplir, en lo sucesivo, con la obligación exigida en el contrato de trabajo, sin que en ello haya justificación de su parte. La nota que lo caracteriza es el silencio del trabajador. De allí, que en tales supuestos no caben dudas que el principal debe -como primera medida efectivizar lo debido y posteriormente, sobre ese fundamento intimar la concurrencia al trabajo, aplicando la sanción que evalúe conveniente si -después de cumplidas sus obligaciones- mantuviera el dependiente su actitud de no presentarse a cumplir tareas.?. (Confr. Sent. N° 43/17, en autos caratulados ¿TORREZ JOSE DAVID C/FARMACIA SAN JOSE Y/O RODRIGUEZ JULIO CESAR Y/O BRAUN ILSE Y/O QUIEN RESULTE RESPONSABLE S/DESPIDO SIN CAUSA (LABORAL)?, EXPTE. N° 54311/10). El art. 244 de la L.C.T. establece que el abandono de trabajo -como acto incumplimiento del trabajador- sólo se configura previa constitución en mora mediante intimación hecha en forma fehaciente al dependiente para que se reintegre al trabajo por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso. Así, debe verificarse la convergencia de dos elementos: uno de tipo objetivo (cual es, la no concurrencia al trabajo) y otro de tipo subjetivo (esto es, la voluntad del trabajador de no reintegrarse al empleo). Este último recaudo no se da en la especie, dadas las interpelaciones cursadas por el dependiente. ¿Solo por excepción el trabajador puede dejar de cumplir con su prestación sin violar el contrato; como cuando en ejercicio de la ¿exceptio non adimpleti contractus? retiene su prestación hasta que el empleador dé cumplimiento a sus propias y correlativas obligaciones en mora.? (Tratado de Derecho del Trabajo, T. 5, Antonio Vázquez Vialard, p. 385 y 389, Ed. Astrea, Bs. As. 1.985). ¿No existe abandono de trabajo que torne procedente el despido si, luego de un intercambio comunicacional, el dependiente decidió retener sus tareas hasta tanto se resolviera la cuestión planteada, pero poniendo su fuerza de trabajo a disposición del empleador, ya que su conducta encuadra en las previsiones del art. 63 de la ley 20.744.? (DT, 2.000-B-2369). Siguiendo tales parámetros, no se puede tener por configurado legítimamente el abandono de trabajo -tal como lo pretende la accionada- ya que el mismo supone la violación voluntaria e injustificada del dependiente a sus obligaciones de asistencia y prestación efectiva de labor. La patronal se ha comportado de modo irrazonable al disponer sin más la cesantía del trabajador, ya que sus propios actos legitimaron el reclamo de éste y su consecuente retención de trabajo. Así, resulta de toda evidencia que la actitud de la demandada no se ajustó a los principios de buena fe, continuidad y subsistencia del contrato de trabajo; debiendo hacerse cargo de las consecuencias indemnizatorias derivadas del ilegítimo acto extintivo. En lo que hace al art. 1 de la ley 25.323, dos son los cuestionamientos. En primer lugar señala, que al momento del distracto la relación laboral se encontraba correctamente registrada, resaltando que la demandada en el mes de diciembre/12 procedió a recategorizar la relación laboral. En segundo lugar, apunta la apelante que al haberse dispuesto el despido con justa causa no se origina la indemnización por despido, asegurando que no procede la multa prevista en la norma mencionada. Cabe destacar que según los fundamentos expuestos, el segundo no puede prosperar, dado que el mismo se basa exclusivamente en la existencia de justa causa para el despido -abandono-, el que fue desestimado por la jurisdicción de grado y confirmado en este voto ut supra.- En lo que respecta al primer cuestionamiento, tampoco puede prosperar, ya en el ¿sub lite? se verifica el presupuesto requerido por la norma. Puntualmente en lo que hace a la multa prevista en el art. 1 de la Ley 25.323, su texto reza: ¿Art. 1º: Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7º, o las que en el futuro las reemplacen serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo está de un modo deficiente?. Al respecto se halla firme y consentido en autos que la jornada laboral y la categoría no se encontraban debidamente registrada, haciéndose lugar a las diferencias de haberes, por lo que se tiene por cumplimentado el requisito de registración deficiente. Así lo tiene dicho el Superior Tribunal de Justicia en Sent. N° 41/10, en los autos caratulados ¿ROZECK SERGIO LIONEL C/DROGUERIA DEL SUD S.A. S/IND. ETC?, Expte. N° 5279, al precisar: ¿En ese quehacer, según lo dispuesto en el art.1 de la ley 25.323, las indemnizaciones previstas por las leyes 20.744 (t.o. de 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7º, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente. Y considero que para calificar de deficiente la registración, en el caso concreto, basta con contemplar las previsiones de los arts. 9 y 10 de la Ley Nacional de Empleo: registración con fecha de ingreso posterior a la real, o con remuneración inferior, respectivamente, y ambas situaciones efectivamente acaecieron. En efecto, las prescripciones del art. 1 de la ley 25.323 vino a complementar el plexo normativo conformado por los arts. 7, 8, 9, 10, 11 y 15 de la ley 24.013. Por lo tanto, para que proceda la multa del art. 1 de la ley 25.323 debe comprobarse la incorrecta registración de la

fecha de ingreso (como acaeci6n en el "sub-examine") o el registro de una remuneraci6n inferior (tambi6n se prob6 la realizaci6n del trabajo en horas extras, no registrado). Datos ambos que debieron consignarse en el Libro especial del art. 52 (inc. d) y e), dando cumplimiento a lo all6 establecido como tambi6n a lo consagrado en el art. 6 inc. c) de la ley 11.544. Tomando en consideraci6n los presupuestos f6cticos enunciados precedentemente y acreditado en el proceso que el actor no estaba correctamente registrado, procede lo normado en el art. 1 de la ley 25.323, para lo que propiciar6 dejar sin efecto lo sentenciado en origen y confirmar lo fijado en primera instancia.?

Criterio seguido por esta C6mara luego de dicho precedente, confrontar Sent. N6 34/11, en autos caratulados "CUCULIC OSVALDO MATIAS C/MUTUAL DEL PERSONAL DE AGUA Y ENERGIA Y/U OTRO S/IND." Expte. N6 5311/5, y Sent. N6 48/13, en autos caratulados: "ESQUIVEL MARIA ITATI C/ SUPERMAX S.A. S/IND. (L. 20-FS.64)? Expte. N6 11843/7. Por otra parte del an6lisis de las hojas m6viles adjuntadas por la demandada, puedo verificar que en el per6odo comprendido entre agosto a noviembre/12 el actor se encontraba registrado como Maestranza B y media jornada. Cabe destacar que la documentaci6n laboral mencionada fue habilitada por la autoridad competente el 17 de diciembre del 2.012, y a la fecha de extinci6n febrero/13 el Sr. Montiel se encontraba deficientemente registrado, en cuanto la patronal por todos esos meses no le abon6 ni aport6 a la seguridad social los montos por las remuneraciones que debieron abonarse seg6n escalas salariales vigentes del convenio colectivo aplicable. En igual sentido la jurisprudencia ha precisado: "Resulta procedente la indemnizaci6n prevista en el art. 1 de la ley 25.323, pues, la deficiente registraci6n de la categor6a laboral del trabajador no solamente lo priv6 de los salarios que le correspond6an sino que caus6 perjuicio al Sistema de Seguridad Social, al no ingresar los reales montos de aportes y contribuciones que deber6an haberse devengado." (C6mara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, 14/06/2010, Dolcini, Mirco Eugenio c. Atento Argentina S.A., La Ley Online, Cita Online: AR/JUR/30012/2010).?

En m6rito a lo expuesto, debe confirmarse la multa dispuesta en origen (art. 1 Ley 25.323). En lo que hace al cuestionamiento de la multa prevista en el art. 2 de la ley 25.323, el mismo tampoco puede prosperar, dado insistiendo la recurrente en que el despido fue con justa causa. ?Cuando se determina judicialmente que el despido fue injustificado, el empleador debe abonar la indemnizaci6n prevista en el art. 2 de la ley 25.323, pues no parece pertinente fundar la eximici6n o la reducci6n de la condena al pago de algunos de esos rubros en el solo hecho de que el empleador someta la decisi6n rupturista a la valoraci6n judicial prevista en el art. 242 de la ley de contrato de trabajo, porque, de lo contrario, bastar6a que el empleador creara e invocara cualquier motivo de despido para tornar inoperante el precepto legal.?" (C6mara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 30/11/2005, Guti6rrez, Julio A. c. Coto C.I.C. S.A., La Ley Online).

En lo que respecta a la sanci6n conminatoria estipulada en el considerando VI del pronunciamiento atacado, el apercibimiento dispuesto lo es para el caso de que medie incumplimiento de la obligaci6n all6 impuesta (entrega de las certificaciones de ley); de all6 que la apelante no cuente con un agravio actual. El motor que impulsa el recurso es la necesaria existencia del agravio o perjuicio que la resoluci6n le causa al recurrente. Todos los recursos est6n condicionados al gravamen producido al inter6s de la parte que lo promueve; siendo de aplicaci6n el postulado de que "el inter6s es la medida de las acciones", lo que traducido a nuestro caso implica que la lesi6n del inter6s es la medida del agravio y en cierto modo el agravio es la acci6n del recurrente, quien mediante la interposici6n del recurso procura la tutela jur6dica de un inter6s vulnerado. Sobre la base de que lo trascendente del agravio es el resultado del acto y los efectos que produce respecto del derecho invocado, no se advierte la existencia de gravamen o perjuicio alguno. No obstante ello, agrego que la aplicaci6n de sanciones conminatorias integran el espectro de las llamadas facultades potestativas y discrecionales de los jueces. (Conf. C6digo Civil, 2A, Bueres - Highton, Desalma, p. 578/595). Tal es el criterio sostenido por este cuerpo: "Que en funci6n de los antecedentes jurisprudenciales referidos y de conformidad a lo normado en el art. 37 del C.P.C. y C. de la Provincia, es facultad de los jueces aplicar o no sanciones conminatorias, evaluando al efecto no s6lo la norma legal, sino adem6s las situaciones f6cticas de cada caso en particular para determinar su procedencia, como su grado." (Res. N6 72/04, en causa "N6ÑEZ JORGE OSCAR C/EMPRESA IBARRA S/IND.?", Expte. N6 9.719).

Por 6ltimo, en lo atinente al cuestionamiento del orden de imposici6n de costas, es dable destacar que 6stas son accesorias de la decisi6n principal, siguen la suerte de ella. De all6 que mediando confirmaci6n del decisorio atacado en lo sustancial, y resultando ajustada a derecho la distribuci6n dispuesta en origen, no cabe sino confirmar la misma, siendo aplicable lo prescripto por el art. 88 de la ley 3.540. Como puede colegirse, la actividad desplegada por la recurrente no logra conmover los fundamentos expuestos por el inferior, todo lo cual me lleva a concluir que el remedio intentado no puede tener acogida, por lo que mociono la confirmaci6n de la sentencia apelada, con costas a la recurrente vencida (art. 87, ley 3540). No cabe avanzar en otras consideraciones que se muestran inconducentes para hacer variar el resultado de la queja. Ha dicho esta C6mara, en criterio que comparto: "La ley no obliga al juez a seguir a los litigantes en todas sus argumentaciones, ni de refutar estas una por una, pues tiene amplia facultades para ordenar el estudio de los hechos y de las distintas cuestiones planteadas en forma met6dica, asign6ndole el valor que corresponda a las que realmente lo tengan, prescindiendo de las que no influyan para formar convicci6n o no sirvan a los fines de la justa soluci6n del pleito?" (conf. CNCIV, Sala D, 20/12/67 E.D. t 23 p6g. 485). As6 vot6.-

A la misma cuesti6n, el Se6or Vocal, Dr. Gustavo

Sebastián Sánchez Mariño, dijo: Que adhiere.- Que, en consecuencia, se da por finalizado el presente Acuerdo, pasado y firmado por ante mí, Secretario autorizante, que doy fe.- SENTENCIA Corrientes, 17 de mayo de 2.017.- Por los fundamentos de que instruye el Acuerdo precedente, SE RESUELVE: 1º) RECHAZAR el Recurso de apelación interpuesto por la demandada a fs. 378/385, confirmando la Sentencia N° 199 glosada a fs. 352/369 vta.. 2º) OFICIAR a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) acompañando fotocopia del presente fallo a los fines pertinentes. 3º) Costas a la demandada vencida (art. 87 Ley 3540). 4º) Insértese copia al expediente. Notifíquese. Regístrese. Fecho, vuelva a origen. Dr. Gustavo S. Sánchez Mariño  
Dra. Stella M.M. de Alonso 020882E