



NEUQUEN, 27 de agosto del año 2019.

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: "**LUCERO RUBEN C/ EMPRESA ZILLE SRL Y OTRO S/ DESPIDO DIRECTO POR OTRAS CAUSALES**", (JNQLA3 EXP N° 377400/2008), venidos a esta **Sala II** integrada por los Dres. Patricia **CLERICI** y José I. **NOACCO**, con la presencia de la Secretaria actuante Dra. Micaela **ROSALES** y, de acuerdo al orden de votación sorteado, **el Dr. José I. NOACCO dijo:**

I.- Contra la sentencia definitiva dictada el día 15 de marzo de 2018 (fs. 374/378) que hace lugar a la demanda interpuesta por el Sr. Rubén Lucero en contra de la empresa Zille SRL, apela la demandada a fs. 383/391 vta., cuya expresión de agravios no fue contestada por la contraria.

Asimismo, a fs. 409/410 apelan los letrados de YPF hasta fs. 212 por la regulación de sus honorarios, por bajos.

Se agravia la accionada, en primer lugar, porque la sentencia dictada en primera instancia declara nulo el acuerdo por el cual las partes resolvieron de común acuerdo la relación laboral.

Dice que el mismo se suscribió conforme art. 241 de la LCT, que surge del expediente administrativo 3256-571 donde se plasma el monto de la gratificación y la firma del actor, en Anexo de pago y Anexo A.

Aclara que el acuerdo no fue homologado, pero entiende que dicho recaudo no es necesario al tratarse de acuerdos por el art. 241 LCT, ya que sólo requiere se realicen ante autoridad administrativa o notarial, no siendo necesaria para su validez y eficacia la homologación.



Manifiesta que el actor en realidad no fue despedido sino que fue pasado a otra empresa -OPS- y, dado que percibió una gratificación, con sólo dos años y medio de antigüedad, que continuó trabajando y que la extinción por mutuo acuerdo en principio es gratuita y formal, no existió perjuicio alguno para el actor.

Cita jurisprudencia del TSJ en autos "Cárcamo, Carlos Alberto y otros c/ Gonzomar S.A. S/ Despido" (Acuerdo N° 14/05), donde entendió que pese a la falta de formalidades previstas en el art. 241 de la LCT el contrato se rescindió por voluntad concurrente de las partes, no surgiendo evidencia de fraude alguno en perjuicio de los trabajadores cuando se produjo una continuidad en el trabajo y sólo habían transcurrido tres meses, casando la sentencia y rechazando la demanda totalmente.

Considera que aun cuando no fuera real que los trabajadores "voluntariamente aceptan", hay que tener en cuenta que el sindicato bien puede representar los intereses individuales con la ratificación del trabajador.

Observa que no hay vicio alguno de la voluntad, en tanto luego de la desvinculación pactada con Zille SRL, el actor no se consideró despedido en atención a los actos posteriores a la ratificación y además no hubo manifestación en contrario sino hasta dos años después.

Afirma que la sentencia prescinde del hecho de que cuando las partes se someten voluntariamente a la instancia administrativa a través de sus delegados regionales, interviene la Secretaría de Trabajo y la Asociación gremial puede invocar la representación de los intereses individuales y colectivos de los trabajadores, siendo necesario acreditar el consentimiento de ellos.



Agrega que la ratificación del actor está asentada en los Anexos del Acuerdo figurando indubitada su rúbrica y que las posteriores presentaciones de su puño y letra fueron actos de recibo que por ser recepticios no resultan menos válidos o ratificatorios de su voluntad.

Destaca la ausencia de perjuicio, pues aunque no estuviera legitimado por la subsecretaria de Trabajo no podría restársele validez ya que no se vio afectado el principio de irrenunciabilidad establecido en el art. 12 de la LCT a cuya protección se dirige el requisito de homologación previsto en el art. 15.

Dice que el haber promedio del actor, excluyendo sumas no remunerativas según CCT 396/04 era de \$1000, por lo que la suma percibida de \$3.833,02 superó la expectativa por los dos años de antigüedad que acumulaba.

En segundo lugar se agravia por la base de cálculo tomada en cuenta por el a-quo para el resarcimiento, incluyendo sumas no remunerativas por aumentos emanados del ámbito convencional colectivo vigente.

Considera equivocado el monto calculado como mejor remuneración mensual normal y habitual tomado como base para todos los rubros de la condena, porque para los rubros variables (preaviso, integración, etc.) debería tomarse el promedio de los últimos meses, de conformidad con el criterio de la normalidad próxima.

Así también, el concepto de SAC sobre preaviso, por cuanto el aguinaldo se devenga de los rubros remuneratorios y no de los reparatorios.

Se agravia porque pese al reconocimiento del actor de haber recibido las certificaciones del formulario PS62, igualmente se la condena al pago de la multa del art. 80 de la LCT, ya que presentó un certificado plasmado en un



formulario suministrado por A.N.Se.S. cuyos requisitos fueron diseñados solicitando sólo los datos necesarios para la Administración ya que los aportes y contribuciones figuran en sus sistemas.

Por último, manifiesta su agravio en relación a los intereses de condena sobre las multas, entiende que dado que se tratan de sanciones y la sentencia reviste naturaleza constitutiva de derechos y no declarativa, los intereses no corren desde el despido sino desde que quedó firme el pago de la condena.

Hace reserva del caso federal y peticiona.

II.- Entrando a analizar las cuestiones traídas a resolver adelanto mi opinión en el sentido que el recurso no podrá prosperar.

1) Del cotejo de la presente causa como de los antecedentes "Barroso", "Bravo", "Cañicura", "Carrasco", "Córdoba", "Núñez" y "Sosa" observo que la cuestión medular que aquí se ventila ha sido ya tratada por las distintas Salas de esta Cámara, como así también de la que integro actualmente con la Dra. Clerici en su anterior composición.

Por ello, coincidiendo el suscripto con el criterio sostenido por la Dra. Clerici en los autos citados precedentemente, en honor a la celeridad y economía que deben primar en el proceso laboral, me remitiré tanto a lo resuelto como a sus consideraciones.

Así, en relación al agravio sobre la **nulidad del Acuerdo Administrativo** decretado por el a-quo, se ha expresado que: "... La norma del art. 241 de la LCT resulta clara en orden a que aquellas convenciones en que las partes, por mutuo acuerdo, ponen fin al contrato de trabajo, no sólo deben formalizarse por escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo, sino que deben contar



con la presencia personal del trabajador, bajo pena de nulidad.”

“Tanto Juan Carlos Fernández Madrid (“Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, Ed. La Ley, 2007, T. II, pág. 1966) como Julio Armando Grisolia (“Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”, Ed. AbeledoPerrot, 2008, T. II, pág. 1226/1227) son contestes en que el acto requiere siempre de la presencia del trabajador, lo cual excluye la posibilidad de que sea representado por un apoderado.”

“En autos, el acuerdo de fs. 206 fue celebrado entre la empleadora y representantes del Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro y Neuquén, quienes ni siquiera indican que cargos o que representación sindical ejercen.”

“De ninguna manera la firma del actor en el Anexo A de fs. 210 puede entenderse como integrativa del acuerdo celebrado, ya que no existe referencia a que acta acuerdo se está refiriendo, ni se sabe que es lo que ha suscripto el trabajador desde el momento que en ella sólo consta el nombre de la persona, su número de CUIL, la categoría y número de legajo, con más una suma de dinero en carácter de gratificación. Ello sin dejar de advertir que la suscripción de tal anexo, incluso si se pudiera entender como referido al acuerdo de fs. 206, no reemplaza a la presencia del trabajador en el acto.”

“Pero, además de la ausencia del trabajador, circunstancia que determina que el acto carezca de uno de sus recaudos esenciales para su validez, ha existido una extralimitación en el ejercicio de sus funciones por parte de los representantes sindicales, que también acarrea la nulidad del acto.”

“Al sindicato se le reconoce un amplio poder de representación de los trabajadores en el ejercicio de los



derechos colectivos de la categoría profesional en la que actúa; pero un limitado poder de representación en cuanto al ejercicio de los derechos individuales de sus afiliados (cfr. Cornaglia, Ricardo, "Derecho Colectivo del Trabajo - Derecho Sindical", Ed. La Ley, 2010, pág. 381)."

"La reglamentación de la Ley 23.551 (art. 22 del Decreto n° 467/88) establece que para poder actuar representando intereses individuales de los trabajadores -como es el supuesto de autos, donde se trata de la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo- el sindicato, aún contando con personería gremial, debe tener el consentimiento del trabajador otorgado por escrito."

"Jurisprudencialmente se ha determinado que "la representación de los intereses individuales de los trabajadores requiere -si la asociación sindical tuviere personería gremial- la acreditación del consentimiento por escrito de los interesados-" (CSJ Santa Fe, sentencia del 3/4/1996, "Bianco c/ Municipalidad de Venado Tuerto")."

"En el sub lite falta también este recaudo ya que los representantes sindicales que actuaron ante la Subsecretaría de Trabajo provincial no acreditaron contar con el consentimiento escrito de los interesados, dado que las firmas insertas en los anexos no pueden tener entidad como consentimiento de lo actuado conforme ya lo explicara, no habiéndose ratificado nunca el acuerdo celebrado por parte de los trabajadores involucrados."

"Tal circunstancia trae también como consecuencia la nulidad del acuerdo, toda vez que los representantes sindicales carecieron de mandato para decidir la extinción del contrato de trabajo."

"Frente al acto nulo no resulta de ninguna gravitación -a mi criterio- que el demandante haya percibido



las sumas depositadas en concepto de gratificaciones por cese. Ello así desde el momento que la gratificación importa una liberalidad por parte del empleador, que voluntariamente la otorga en reconocimiento de alguna circunstancia y a cuenta o "compensable" conforme reza el acta de fs. 206 por créditos futuros de los trabajadores, por lo que la percepción de sumas dinerarias en tal concepto no tiene virtualidad para convalidar un acuerdo celebrado sin la presencia del trabajador, requerida bajo pena de nulidad."

"Consecuentemente resulta ajustado a derecho lo decidido por la sentencia de grado en orden a la invalidez del acuerdo suscripto entre la demandada y los representantes sindicales, debiendo ser entendido el mismo, en atención a las manifestaciones de la empleadora, como despido sin justa causa del demandante." (Conf. CAÑICURA CARLOS CONTRA EMPRESA ZILLE SRL Y OTRO S/ DESPIDO DIRECTO POR OTRAS CAUSALES" (Expte. N° 377378/8), Sala II, 5/7/2011.)

Además de lo dicho, atento las particularidades de la presente causa, entiendo importante realizar una aclaración respecto a la ausencia de perjuicio argumentada por la accionada al manifestar que la suma percibida de \$3.833,02 superó la expectativa por los dos años de antigüedad que acumulaba, considerando un haber promedio de \$1.000 por la exclusión de sumas no remunerativas.

Cotejando los recibos de haberes como las hojas móviles del libro del art. 52 LCT, se observa que aun no siendo objeto de controversia, el actor tenía una antigüedad reconocida desde el 17/3/2000, de 5 años, 6 meses, y 13 días y por lo tanto la gratificación percibida por Lucero era muy inferior a la indemnización que -en el peor de los casos- debía percibir viéndose afectado el principio de irrenunciabilidad establecido en el art. 12 de la LCT.



2) En relación a la base de cálculo tomada en cuenta por el a-quo para el resarcimiento, advierto que son varias las cuestiones a revisar: primero la inclusión de sumas no remunerativas, luego el criterio tomado en cuenta para la liquidación de los rubros variables (preaviso, integración, etc.) y por último la liquidación del rubro SAC sobre preaviso.

Conforme lo señalé en autos "García Héctor Horacio C/ Autotransporte Andesmar S.A. S/ Despido Directo Por Causales Genéricas", (Expte. N° 501846/2013, en fecha 7/2/2019), la Ley de Contrato de Trabajo establece tres pautas a los fines del cálculo de las indemnizaciones por despido.

El art. 245 dispone que se debe tomar "la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor".

Asimismo, el art. 103 define como remuneración "la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo" y a su vez el art. 103 bis, establece los beneficios sociales como prestación de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero que tienen por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente y de su familia.

De ello se sigue que en principio todo rubro salarial que se abone al trabajador en dinero en forma mensual, normal y habitual debe ser tomada en cuenta a los efectos del cálculo para determinar la indemnización por despido, salvo que se trate de alguno de los supuestos previstos por el artículo 103 bis de la Ley de contrato de trabajo.



Al respecto se ha dicho que: "... al no asignarle el legislador carácter remuneratorio, no sólo sobre dichas sumas no se efectúan aportes y contribuciones a la seguridad social, sino que además no se computan a ningún otro efecto laboral, esto es, para la liquidación del sueldo anual complementario, indemnizaciones por despido, salarios de vacaciones, etcétera." (Ackerman, Mario E. "Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Rubinzal Culzoni Editores, Tomo II, pág. 23/24).

En consecuencia, toda remuneración debe ser incluida en la base de cálculo de la indemnización, con excepción de aquellas que, encuadradas en el artículo 103 bis, tengan carácter de beneficio social.

Así lo ha sostenido esta Sala en su anterior composición al decir que:

"La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha establecido conceptos importantes a tener en cuenta en oportunidad de otorgar carácter remunerativo o no a una prestación otorgada por el empleador. Así, al fallar la causa "Pérez c/Disco S.A." (sentencia del 1 de septiembre de 2009), la Corte rescató que la LCT establece que habrá de considerarse salario o sueldo "la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo", concepto que coincide con la definición internacionalmente aceptada del Convenio n° 95 de la OIT, cuyo art. 1° caracteriza al salario como "la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por un acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo...por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por los servicios que haya prestado o deba prestar". También puso de manifiesto lo dispuesto por los arts. 6° y 7° del Pacto



Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en cuanto a que el derecho a trabajar comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo, y que debe considerarse salario o remuneración la prestación debida por el empleador al empleado. Por ello, la Corte Suprema, en el fallo señalado, fulminó como inconstitucional la naturaleza no remuneratoria de los vales alimentarios explicando, con argumentos que también son de peso para el sub lite en atención al planteo de la demandada, que nominar como beneficios sociales a dichos vales importa mutar al trabajador en beneficiario de tales prestaciones y al empleador en beneficiador social; suplantar como causa del crédito o ganancia al contrato de empleo por un acto del empleador ajeno a este último; introducir en un nexo oneroso para ambos celebrantes una suerte de prestación gratuita por parte del empleador, traduce una calificación que resulta "poco afortunada, carente de contenido y un evidente contrasentido".

Y añade: "El mismo art. 103 bis caracteriza al beneficio social como prestaciones de la seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo. La primera dificultad para considerar al adicional por horas de viaje como beneficio social es su condición de dinerario, ya que consiste en el pago de una suma de dinero que se abona conjuntamente con la remuneración, en tanto que la ley es expresa en orden a que no puede ser dinerario. Tampoco cumple con la finalidad señalada por la LCT, desde el momento que no mejora la calidad de vida del trabajador, sino que lo compensa por ese tiempo que se extiende entre el inicio del traslado y la llegada efectiva al lugar de trabajo, que no forma parte de



la jornada laboral. Claramente es una ventaja patrimonial para el trabajador y no un beneficio social. (Conf. "Oviedo Carlos Alberto C/ Moyano Carlos Ángel S/ Despido Por Falta Pago Haberes", (Expte. N° 399983/2009), 16/06/2016).

En este caso, las asignaciones por "alimentación diaria" o "vianda-Refrigerio" también se tratan del pago de una suma de dinero que se abona conjuntamente con la remuneración, constituyendo entonces una ganancia del trabajador derivada del contrato de trabajo, a la vez que, conforme surge de los recibos de haberes acompañados por la parte actora en su escrito inicial, reviste carácter de mensual, normal y habitual, resultando en consecuencia de naturaleza salarial, y como tal debe integrar la base de cálculo de las indemnizaciones derivadas del despido incausado.

En cuanto al origen de dichos rubros referido por el apelante, "... tampoco incide sobre la calificación de remunerativos de los conceptos convencionales el hecho que hayan sido establecidos como no remunerativos por la convención colectiva de trabajo ya que, tal como lo ha señalado la CNAT, la negociación paritaria no debe contener cláusulas que resulten violatorias del orden público laboral, por lo que la asignación del carácter de beneficio social a determinadas prestaciones como producto de la negociación colectiva no obliga al juez, quién lo puede incluir como parte de la remuneración (cfr. Sala X, "Brunetti c/ Telecom Argentina", 31/8/2011, LL on line AR/JUR/48447/2011; Sala II, "Giunta Parodi c/ Telecom Argentina", 30/3/2012, LL on line AR/JUR/9923/2012)".

Siendo que el rubro Comidas art. 60 CCT 396/04 que surge de los recibos de haberes acompañados constituye una retribución dineraria, percibida en forma mensual, normal y habitual por el trabajador, debe necesariamente integrar la



base para determinar la indemnización por despido, toda vez que no se ha demostrado que nos encontremos frente a una excepción encuadrada en el artículo 103 bis, de la Ley de Contrato de Trabajo y en consecuencia dicho agravio será rechazado.

Por otro lado, asiste razón al recurrente en cuanto a que el a-quo no ha aplicado para el cálculo de los rubros variables (preaviso, integración, etc.) el criterio de la normalidad próxima sobre cuya pertinencia ya se ha expedido esta Sala en anteriores composiciones (conf. "Henderson c/ Audubert", Expte. N° 413.663/2010, P.S. 2013-IV, n° 149; "De Monte c/ BJ Services S.A.", Expte. N° 337.844/2006, P.S. 2012-I, n° 35, entre otros).

A diferencia de la base de cálculo prevista por el art. 245 de la LCT (mejor remuneración mensual normal y habitual del último año), en el preaviso lo que se intenta es poner al trabajador en una situación remunerativa lo más cerca posible a aquella en que se hubiera encontrado si la rescisión no se hubiera operado.

Así, cuando el trabajador como en el caso hubiera percibido remuneraciones variables conforme los rubros horas extras, horas de viajes, turnos, etc. resulta imposible determinar cuánto se habría devengado a su favor durante el preaviso no otorgado.

Por ende, resulta equitativo tomar el promedio semestral de los salarios percibidos a fin de que la indemnización sustitutiva refleje lo más fielmente posible la remuneración que razonablemente habría percibido de no producirse el distracto.

En autos la sentencia de grado considera como mejor remuneración, a efectos del cálculo de la indemnización



por antigüedad y la sustitutiva de preaviso, la del mes de febrero de 2005 (fs. 74) que asciende a \$3323.42.

Sin embargo, conforme lo referido anteriormente, corresponde realizar el cálculo de la indemnización sustitutiva de preaviso tomando el último salario básico (septiembre de 2005) más el promedio de las remuneraciones variables, para lo cual corresponde considerar las que surgen de las constancias del Libro del art. 52 LCT (fs. 49/75) acompañadas por la demandada y que no fueron desconocidas por la contraria.

Entonces para su liquidación tomaré el salario que surge de fs. 49, descontando los rubros que se corresponden con la liquidación final y las horas extras y a su resultado le adicionaré el promedio mensual del monto correspondiente a las horas extras laboradas durante el semestre, con lo que arribo al monto de \$3.991,15.

Ahora bien, siendo dicho resultado superior al cálculo realizado por el a-quo y no habiendo apelación por parte de la actora sobre este punto; en virtud de la aplicación de la regla que prohíbe la *reformatio in pejus*, considero que ha de confirmarse, en este aspecto el fallo de grado.

Por último, la liquidación del rubro SAC sobre preaviso.

Tal como lo explica Mario E. Ackerman en caso de que el vínculo no se hubiere disuelto intempestivamente, sin preaviso, por el período de éste se habría devengado aguinaldo, debe aplicarse la incidencia del SAC sobre la indemnización sustitutiva (conf. Ackerman, Mario E. "Ley de Contrato de Trabajo comentada", Rubinzal-Culzoni Editores, 2016, T. III, pág. 112).



En tanto adhiero a la postura que sostiene que el SAC consiste en una remuneración adicional que se devenga mes a mes y, por lo tanto, corresponde su inclusión en la base remuneratoria mensual tenida en cuenta a fin de reparar los daños y perjuicios derivados de la ruptura injusta de la relación laboral, el agravio referido a su inclusión en la base de cálculo también será rechazado.

3) En lo que concierne a la multa del art. 80 de la LCT, también me remito a lo referido por la Dra. Clerici, quien con sólidos fundamentos expresó:

"... En lo atinente al art. 80 de la LCT, las partes son contestes en que se entregó al trabajador el certificado de servicios y remuneraciones, en el formulario prescripto por la ANSES (PS 6.2)."

"Ahora bien, la norma legal citada (art. 80, LCT) prevé la entrega de dos certificados diferentes. Uno es el que se encuentra en poder del actor, y el otro es el certificado de trabajo, previsto en el segundo párrafo del artículo señalado."

"Oportunamente adherí al voto de mi colega de Sala, que determinó la necesidad de entregar los certificados de acuerdo con las especificaciones, y explicó porque el otorgado en el formulario de la ANSES no responde a lo requerido por la legislación laboral. Se dijo en autos "Oyarce Retamosa c/ Luconi" (expte. n° 1.493/2010, P.S. 2011-VII, n° 251) que "Así en autos, "Rosales Máximo" (PS: 2009- N° 23- T° I- F° 122/128, de esta Sala II, 12/02/09) sostuve;

"Respecto a que se trata de dos documentos distintos ya no cabe duda y por lo tanto resultan aplicables las sanciones previstas en la norma, cuando no se satisface la entrega de uno o de los dos..." ("Derecho del Trabajo on Line



La Ley Comentario al artículo 80 de la ley 20.744-Jorge Rodríguez Manzini")"

"En igual sentido "... la norma en exámen establece el régimen de certificaciones que el empleador estará obligado a efectuar en determinados supuestos y que los dependientes tienen derecho a exigir, reglamentado en **dos instrumentos diferentes**, así como los momentos en que pueden ser exigidos por el dependiente. Así, regula en el primer párrafo: una "**constancia documentada**" del ingreso de los aportes y contribuciones a la seguridad social y relativo a los de carácter sindical. Seguidamente, en el párrafo segundo, prevé un segundo tipo de instrumento al que llama "**certificado de trabajo**" y debe contener cinco datos: a) indicación sobre el tiempo de prestación de servicios (fecha de ingreso y de egreso); b) naturaleza de los servicios (tareas, cargo, categoría profesional, etc); c) constancia de sueldos percibidos; d) constancia de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social (nótese que en este documento la ley no requiere, a diferencia del previsto en el primer párrafo, constancia de los depósitos hechos en materia de aportes y contribuciones sindicales), y e) la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación. Este último dato surge obligatorio a consecuencia del sexto artículo incorporado, sin numerar, en el Capítulo VIII por la Ley 24.576 en materia de "Formación profesional", que dispone lo siguiente: "en el certificado de trabajo que el empleador está obligado a entregar a la extinción del contrato de trabajo deberá constar además de lo prescripto en el artículo 80, la calificación profesional obtenida en el o los puestos desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación" ("Derecho del Trabajo on Line La Ley Comentario



al artículo 80 de la ley 20.744-Antonio Vazquez Vialard-Claudio Sebastián Virgili”).”

“Mario Luis Gambacorta, analizando la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sostiene que si bien no surge del art. 80 de la LCT la existencia de estrictos recursivos formales para el otorgamiento del certificado allí mencionado, se ha sostenido que el efectivo cumplimiento del otorgamiento de dicho certificado no se configura mediante la mera entrega del formulario previsto por la ANSES, entendiéndose que “el formulario PS 6.2 de la ANSES, llamado certificación de servicios y remuneraciones no es ninguno de los instrumentos contemplados en el artículo 80 de la LCT. Es evidente que no resulta ser el certificado de trabajo, por más que contenga datos similares (aunque no siempre coincidentes), pues ambos tienen finalidades distintas, ya que este último está destinado a que el trabajador pueda exhibirlo para obtener un empleo, mientras que la certificación del formulario expresado debe utilizarse para la obtención de un beneficio previsional. Tampoco constituye la constancia de aportes exigida por el artículo 80 de la LCT dado que carece de las constancias documentadas de los aportes, exigencia ésta inserta en la ley y que no puede ser soslayada mediante otro instrumento, por más que resulte aprobado por el ente previsional y -supuestamente- pueda ser calificado como innecesario por cuanto no se vulneraría la finalidad que persigue el citado artículo 80”. (cfr. aut. cit., “El certificado de trabajo del art. 80 de la LCT: algunos enfoques de su problemática a partir de la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo”, Revista de Derecho Laboral, Ed. Rubinzal-Culzoni, T. 2009-2, pág. 193).

“Por ende, habiéndose entregado en forma incompleta las certificaciones previstas en el art. 80 de la



LCT, la sentencia de grado es ajustada a derecho en cuanto impone la multa legislada en la norma citada. (Conf. "Barroso Juan Eduardo Contra Empresa Zille Srl y Otro s/ Despido Directo por Otras Causales", (Expte. N° 377382/2008), Sala II, 1/9/2015).

Siguiendo dichos lineamientos, concuerdo con el a-quo en la aplicación de la multa estipulada por el art. 80 de la LCT, con lo que el agravio a su respecto también será rechazado.

4) Finalmente, corresponde el tratamiento de la queja articulada acerca de la aplicación de intereses sobre las multas desde la fecha del despido.

Dice la accionada que corresponde que la misma se calcule desde que queda firme la condena al pago de las mismas.

Dicho agravio será desestimado.

Cabe aclarar que la multa del art. 2° de la ley 25.323 no fue objeto de la presente litis, pero sí la establecida en el art. 80 de la LCT.

Como es sabido, dicha norma establece la obligación del empleador de entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo ciertas indicaciones al extinguirse el contrato por cualquier causa.

A su vez el Dec. 146/01 establece el plazo en el que válidamente puede realizarse dicha intimación a fin de hacerse acreedor a la multa respectiva.

Por lo tanto, sólo puede surtir efectos (el inicio del cómputo de dos días y el posterior derecho a una indemnización) una vez que haya transcurrido el plazo de treinta días acordado al empleador para cumplir con la exigencia legal.



“La indemnización es debida si el empleador no entrega los certificados y/o constancias documentadas del pago de las cotizaciones vencidos el plazo de dos días hábiles siguientes a la recepción de la de la notificación de la intimación (realizada luego de treinta días corridos de extinguido el contrato de trabajo)...” (Conf. GRISOLIA, Julio A - Hierrezuelo, Ricardo Diego, “Derechos y deberes en el Contrato de Trabajo” Ed. Abeledo Perrot, pag. 508.)

De lo expuesto puede arribarse a la conclusión, que los intereses a aplicar sobre la multa establecida por el art. 80 de la LCT, deben calcularse desde que ésta es debida, lo que para el caso en atención a la fecha de remisión del telegrama de fs. 6, corre a partir del día 24/7/2007.

III.- Toca resolver la apelación arancelaria interpuesta por quienes fueron letrados de YPF S.A. hasta fs. 212 y, entiendo, que la misma ha de prosperar.

Ello, en tanto se advierte que aunque contestaron demanda e intervinieron en la etapa probatoria, cesaron en su cometido cuando ésta aún se encontraba pendiente y que quienes los sucedieron en la representación y patrocinio a partir de fs. 212, alegaron.

Por lo tanto, evaluando el mérito e importancia de los trabajos llevados a cabo, corresponde hacer lugar a la queja y dejar sin efecto la regulación realizada por el a-quo y realizar una nueva por porcentajes de conformidad con lo dispuesto en los arts. 6, 7, 10, 12, 20 y 39 de la ley 1594; los que se regulan en el 1.54% para el Dr. Joel O. Assef y 3.85% para el Dr. Carlos A. Assef, ambos de la misma base regulatoria dispuesta en la instancia de grado.

IV.- Por las razones expuestas, propongo al Acuerdo rechazar el recurso de apelación interpuesto por la demandada y confirmar en lo principal el fallo recaído en



autos en primera instancia, a excepción de los intereses sobre la multa del artículo 80 LCT, que se calcularán conforme lo dispuesto en el considerando respectivo.

Con costas a cargo de la demandada vencida (arts. 68 del CPCyC y 17 de la ley 921).

Los honorarios de los letrados intervinientes en esta instancia se regularán en el 30% de lo que se establece en la instancia de grado de conformidad con la Ley Arancelaria vigente.

La Dra. Patricia CLERICI dijo:

Por compartir los fundamentos vertidos en el voto que antecede, adhiero al mismo.

Por ello, esta Sala II

RESUELVE:

I.- Modificar parcialmente la sentencia dictada el 13 de marzo de 2018 (fs. 374/378), disponiéndose que los intereses de la multa art. 80 LCT se calcularan a partir del 24/7/2007 en la instancia de grado al momento de practicarse la planilla de liquidación de capital e intereses; confirmándose en lo restante y que fue materia del recurso.

II.- Dejar sin efecto los honorarios regulados a los Dres. Joel O. Assef, Carlos A. Assef, y regular los mismos en el 1.54% y 3.85%, respectivamente por su participación como apoderado y patrocinante respectivamente de YPF S.A., hasta fs. 212, todo de conformidad con la ley arancelaria vigente.

III.- Imponer las costas de Alzada a la demandada vencida (arts. 68 del CPCyC y 17 ley 921).

IV.- Regular los honorarios de los Dres. Rodolfo Paulo Formaro y Facundo Aníbal Martín, en el 1.17% y 2.94% respectivamente, por sus actuaciones como apoderado y



**PODER JUDICIAL
DE NEUQUÉN**

patrocinante de la codemandada ZILLE SRL (art. 15 de la Ley de honorarios).

V.- Regístrese, notifíquese electrónicamente y, en su oportunidad, vuelvan los autos a origen.

Dra. Patricia Clerici - Dr. José Noacco

Dra. Micaela Rosales - Secretaria