

Un matecito en la pandemia: El consumo individual de mate a lo largo de la jornada laboral durante la pandemia no reviste la gravedad necesaria para configurar injuria laboral en los términos del art. 242 LCT.

Un matecito en la pandemia: El consumo individual de mate a lo largo de la jornada laboral durante la pandemia no reviste la gravedad necesaria para configurar injuria laboral en los términos del art. 242 LCT. Un matecito en la pandemia: El consumo individual de mate a lo largo de la jornada laboral durante la pandemia no reviste la gravedad necesaria para configurar injuria laboral en los términos del art. 242 LCT. Fuente: doc_08_2025_0041.html Partes: Sáez Mauro Alejandro c/ Barahona Antonio Oscar s/ ordinarioTribunal: Cámara del Trabajo de CipollettiSala / Juzgado / Circunscripción / Nominación:Fecha: 3 de junio de 2025Cita digital: dj156375156375156375Voces: DESPIDO ? DESPIDO SIN JUSTA CAUSA ? DESPIDO CON CAUSA ? CORONAVIRUS ? INJURIA LABORAL ? SANCIONES DISCIPLINARIASEl consumo individual de mate a lo largo de la jornada laboral durante la pandemia no reviste la gravedad necesaria para configurar injuria laboral en los términos del art. 242 LCT.Sumario:1.-El despido directo con invocación de causa es fue injustificado, porque la conducta atribuida al trabajador -consumo individual de mate durante la jornada laboral en pandemia- no reviste la gravedad necesaria para configurar injuria laboral en los términos del art. 242 de la LCT; máxime si el actor no tenía sanciones previas ni antecedentes disciplinarios, ni existió una comunicación clara de la prohibición ni de sus consecuencias disciplinarias.2.-La duplicación indemnizatoria prevista por el DNU 34/2019 debe admitirse, ya que el despido ocurrió en el marco de la emergencia declarada por dicho decreto y la desvinculación fue sin causa justificada, por lo que corresponde la aplicación del agravamiento indemnizatorio.Fallo:En la ciudad de Cipolletti, Provincia de Río Negro, a los 3 días del mes de Junio de 2025, reunidos en acuerdo la Sra. y Sres. Jueces de la Cámara del Trabajo de la IV° Circunscripción Judicial, con asiento de funciones en esta ciudad, para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: «SAEZ, MAURO ALEJANDRO C/ BARAHONA, ANTONIO OSCAR S/ ORDINARIO» (Expte. N°CI-00111-L-2022).-Previa discusión de la temática del fallo a dictar, de lo que da fe la Actuaría presente en el acto, se decide la votación en orden al sorteo practicado previamente, correspondiéndole votar en primer término al Sr. Juez Dr. Luis Enrique Lavedan, quien dijo:I.- Que viene a mi voto el Expediente de marras, en condiciones de dictar sentencia definitiva, en el que en fecha 18/04/2022 se presenta el Sr. MAURO ALEJANDRO SÁEZ, por medio de su letrado apoderado, promoviendo demanda laboral por cobro de indemnizaciones por despido, sumas adeudadas, diferencias salariales, multas art. 80 de la LCT y art. 2 de la ley 25.323 y duplicación dispuesta por el DNU 34/2019, contra el Sr. ANTONIO OSCAR BARAHONA, por la suma de \$873.530,61.-, o lo que en más o en menos surja de la prueba a realizarse en autos, actualizaciones de ley, intereses y costas. Asimismo, reclama las certificaciones laborales previstas en el art. 80 de la LCT, bajo apercibimiento de astreintes, así como la aplicación del art. 275 de la LCT.-En el relato de los hechos, refiere que el actor comenzó a trabajar el día 01/11/2017 bajo exclusiva cuenta y orden de ANTONIO OSCAR BARAHONA, en la categoría de REPARTIDOR, según CCT 478/06, en el establecimiento sito en calle Don Bosco N°1681 de la ciudad de Cipolletti. Que la relación laboral finalizó en fecha 07/10/2020, cuando el Sr. Barahona lo despidió verbalmente con causa en que el Sr. Sáez tomó mate, lo que fue ratificado mediante CD de fecha 14/10/2020.Refiere que la realidad de los hechos es que el demandado había tratado de poner fin a la relación laboral meses antes, al comenzar la situación de emergencia sanitaria, ofreciéndole renunciar a cambio del pago de una suma de dinero, lo que fuera rechazado por el actor. Que frente a ello, el demandado lo suspendió, emplazándolo el accionante a otorgarle tareas, lo que no fuera cumplido. Aduce que posteriormente el Sr. Barahona le propuso un acuerdo extintorio al cual nuevamente el actor se negó, no sólo porque se quedaba sin puesto de trabajo en un momento de emergencia ocupacional en la que no existían posibilidades de conseguir nuevos empleos y a menos de 3 meses de haber nacido su hija, sino porque además era ruinoso para el mismo. En este contexto, señala que el accionado inventó una excusa para poner fin al contrato, sin fundamento legal alguno, a fin de evitar el pago de lo que correspondía y evadiendo la prohibición del Decreto N°761/20. Respecto al intercambio epistolar habido entre las partes, señala que en fecha 14/10/2020, el Sr. Barahona remite CD ratificando el despido verbal del día 07/10/2020 con justa causa por haber incurrido en graves incumplimientos como chofer de reparto de panificación en cuanto de la prohibición de consumir mate en el establecimiento y dentro del vehículo, en contravención a normativa vigente que cita. En consecuencia, el actor, en la misma fecha responde dicha misiva negando los hechos imputados y rechazando la misma. Tratándose a su entender de un despido sin causa, intima a que se le abonen salarios caídos, diferencias salariales, liquidación final e indemnizaciones por el despido, así a que en el plazo de 30 días se le haga entrega de la certificación de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo, bajo apercibimiento de solicitar las multas de ley.En fecha 03/11/2020, el demandado remite CD ratificando el despido oportunamente dispuesto, negando y rechazando el telegrama del actor.-Con relación a la causal de despido, sostiene que en la carta documento mediante la que se le comunica la ruptura de la relación laboral, se expresó que el Sr. Sáez ha incumplido las directivas ordenadas en cuanto a la «prohibición de tomar mate», resultando ese exclusivo hecho

como causal del despido del actor. No se le imputa concretamente compartir mate, hecho que niega el actor haya cometido, y que sostiene se prueba por haber sido el único sancionado por esta situación. Que se hace mención de manera genérica a recomendaciones, protocolos, etc., cuyo incumplimiento se imputa al Sr. Sáez, no especificando en ningún momento cuáles serían, agregando que dentro del establecimiento los trabajadores se llevaban su propio mate e incluso el demandado tomaba dicha infusión. Agrega que en la comunicación referida no se han cumplido con los requisitos requeridos por el art. 243 LCT, en cuanto a que dicha decisión fue ambigua y desproporcionada, no pudiendo justificarse el supuesto accionar como razón suficiente para finalizar el vínculo. Que tampoco se han expresado de manera suficiente y clara los motivos por los cuales el accionar del actor pudiera implicar un perjuicio para los intereses de la empresa y la producción. El despido por tomar mate individualmente, sin ningún riesgo para el establecimiento ni a sus compañeros y sin que exista una prohibición al respecto resulta a todas luces ilícito y desproporcionado. Ello, en virtud de que durante la relación laboral el actor no recibió ningún llamado de atención. Sólo una suspensión que se realizó de manera arbitraria e incumpliendo toda la normativa que regula el régimen de sanciones disciplinarias, en tanto no fue notificada por escrito ni comunicada su causa y se concretó como «medida de castigo», ante la postura del actor de rechazar la propuesta de un acuerdo de extinción del vínculo laboral. Por otro lado, expresa que anteriormente a la máxima sanción que concluyó con la relación laboral, no hubieron sanciones previas ni llamados de atención. Continúa expresando que no se dan ninguno de los elementos que la doctrina exige para que se constituya una falta disciplinaria: no existió incumplimiento, menos aún dolo, culpa y/o daño patrimonial para la empresa. Concluye que es claro que no ha existido injuria y/o causa alguna que justifique el despido del actor en los términos del art. 242 de la LCT, citando jurisprudencia que avala su tesis. En subsidio, aduce que la causal alegada es ilegítima y no existe normativa alguna que prohíba la conducta invocada -consumo compartido de mate- o califique tal conducta como ilícita, sino que al ser una costumbre tan arraigada en nuestra sociedad el Ministerio de Salud de Río Negro promulgó ciertas medidas para seguir consumiendo la infusión y evitar la propagación del virus SARS-CoV2 durante la Pandemia, que transcribe en su parte pertinente. Agrega que el simple consumo individual de esta infusión no atrae aparejada la transmisión de SARS-CoV2, sino que este hecho se ve concretado por el contacto estrecho entre dos o más personas y por la falta de cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene. En todo caso, señala que deberá tenerse en consideración si el empleador ha cumplido con la Ley N°19.587 y con las recomendaciones dictaminadas por los organismos, como la organización de turnos de trabajo, protocolos de limpieza y desinfección, etc. Solicita la declaración de inconstitucionalidad de los acuerdos y/o normas que le otorguen el carácter de no remunerativo a las sumas devengadas por el actor como contraprestación de su prestación laboral y del tope previsto en el 2° párrafo del art. 245 de la LCT, conforme doctrina y jurisprudencia que cita. Funda la procedencia de los rubros demandados, practica liquidación, ofrece prueba -la que es ampliada en fecha 04/05/2025-, hace reserva de Caso Federal, funda en derecho y peticiona en consecuencia. -En fecha 21/04/2022 se lo tiene por presentado, parte y con domicilio constituido; e iniciada acción contra el demandado, ordenándose la correspondiente notificación, bajo legal apercibimiento, lo que así se cumplimenta mediante cédula agregada a la causa. -En fecha 28/06/2022, se presenta el demandado por medio de sus letrados apoderados a contestar demanda, solicitando se rechace la pretensión del actor, con costas. En primer lugar, formula una negativa en general y en particular de la totalidad de los hechos invocados en la demanda y desconoce la autenticidad material e ideológica de la documentación acompañada que no sea objeto de expreso reconocimiento. Respecto a los antecedentes fácticos, expresa que reviste la calidad de empleadora, que el nombre legal que figura en recibos es «Barahona Antonio Oscar», sin embargo el nombre de fantasía es «El Porvenir ? Panificación Artesanal»; se trata de una empresa que inició de modo familiar, dedicada a la fabricación de productos de panadería y confitería, radicada en la ciudad de Cipolletti, que tiene como prioridad garantizar el derecho de los trabajadores y empleados que forman parte de la entidad. Que siendo que el objeto de la empresa es la fabricación y producción de alimentos, es menester observar y cumplir con la normativa de higiene, salubridad y seguridad de los alimentos. Aduce que el Sr. Sáez ingresó a laborar en fecha 01/01/2018, desempeñando la función de repartidor desde el inicio del contrato de trabajo hasta su extinción, lo que implica el traslado de productos en camioneta titularidad de la firma de un lugar a otro dentro de la ciudad. El vínculo laboral se desarrolló de forma normal, sin mayores controversias, excepto los últimos meses de trabajo. Que el día 11/03/2020 la OMS elevó a Pandemia la calificación del brote de COVID-19, por lo que el Poder Ejecutivo Nacional se vio obligado a tomar medidas político sanitarias para abordar la problemática, dictó los Decretos de Necesidad y Urgencia que detalla, disponiendo la aplicación de la medida de aislamiento social preventivo y obligatorio, la aplicación de procedimientos de fiscalización a cargo de la seguridad del gobierno y listó los servicios esenciales que se encontraban habilitados para circular, entre los que se encontraba el rubro de producción de alimentos, al que se dedica el accionado y por ello continuó funcionando como fábrica; modificándose las medidas de higiene y seguridad para ser más estrictas. En estos términos es que se prohibió el consumo de bebidas y alimentos dentro de la fábrica, en pos de garantizar la inocuidad de los productos. Se confeccionó un reglamento interno de la fábrica, en el que se dispusieron medidas de acción y de omisión que los trabajadores debían observar a efectos de mantener las condiciones de higiene y seguridad dentro del

establecimiento. Señala que entre esos documentos, en fecha 01/07/2020, el Sr. Sáez suscribió notificación que informaba que se encuentra prohibido el consumo de mate dentro del establecimiento, siendo esta una falta grave, pasible de despido con justa causa. Que el día 10/07/2020, a las 12.05 hs. del mediodía, al Sr. Sáez se lo vio y registró -mediante videos que acompaña- tomando mate dentro de «El Porvenir» en el área de elaboración de alimentos y depósito de materias primas. Que luego apoya los elementos en la mesada donde los trabajadores estaban en instancia de amasado de los panificados, con la masa cruda dispuesta en la superficie, poniendo en riesgo la salud de sus compañeros y de los clientes. Al respecto señala que acarrear instrumental que no se encuentra desinfectado y que no hace a la cadena de producción es de por sí peligroso, ahora bien, el mate lo es aún más, puesto que implica el flujo de saliva, el uso de las manos, y el desprendimiento de yerba por las distintas superficies. Posteriormente, agrega que el actor le ofrece mate al otro panadero Sr. Damián Seffield -que lo bebe, y respecto de quien refiere que renunció al haberse dado cuenta del incumplimiento cometido- y vuelve a apoyar el mate en la mesada donde estaba la harina que se utiliza para el despegado de la masa de la mesada. Que la conducta desplegada, que se configura a partir de múltiples acciones, cada una injuriosa (beber mate, apoyarlo en instrumental de trabajo, ofrecerlo a sus compañeros, exponer la elaboración de alimentos al contacto de otros agentes) son sumamente agraviantes. Que pese a la conducta gravísima, se mantuvo vigente la relación laboral. El día 07/10/2020, el Sr. Sáez reiteró la conducta descrita, provocando el quiebre de la confianza dado que el actor expuso en peligro sanitario a sus compañeros, y a los clientes de la fábrica; violó su deber de buena fe y de buena conducta; y transgredió las exigencias de cuidado de la salud e higiene que regulaban el período pandémico, lo que no admitía la consecución del vínculo y trajo aparejado la obligación del Sr. Barahona de comunicarle el distracto al Sr. Sáez primero de forma verbal y luego mediante CD que transcribe, sucediendo el intercambio epistolar ya mencionado en la demanda, conforme lo referido supra. Aduce que en virtud de lo relatado, se colige que el Sr. Sáez ejecutó conductas que constituyen injuria gravísima, fundado en un hecho objetivo y causa suficiente para proceder con la terminación de la relación laboral, encuadrable a su entender en la pérdida de confianza. En ese sentido señala que la causa invocada es la conducta del actor violatoria de las normas mínimas de higiene y seguridad dentro de un establecimiento de fabricación de alimentos en épocas de propagación de un virus en el marco de una pandemia mundial; así como el incumplimiento expreso a una norma interna del lugar de trabajo suscripta por el trabajador, relativa a la prohibición de tomar mate dentro del establecimiento. Añade que además; la fábrica garantizaba las medidas de higiene a los empleados, en aquel momento de brote por propagación del virus, proveyendo a los trabajadores de barbijos, guantes, alcohol en gel y líquido, productos para limpiar la superficie con la mayor frecuencia posible; pudiendo verse de las imágenes videograbadas que el Sr. Sáez no cumplía con ninguno de estos requisitos y se encontraba sin barbijo, y sin guantes, manipulando el mate y el termo, en violación a las reglas de la ANMAT -Código Alimentario Argentino, en su Capítulo II- que transcribe, así como de otras disposiciones y resoluciones de otras entidades de orden nacional e internacional que velan por las buenas prácticas, protocolos y normas obligatorias para mantener la inocuidad de los alimentos; como la OMS, FAO-ONU para la Alimentación y la Agricultura y su CODEX Alimentarius; la Comisión Nacional de Alimentos; Organización Panamericana de la Salud; Ministerio de la Salud de la provincia de Río Negro, que disponen que la ingesta de bebidas y comida por parte de los trabajadores en las fábricas donde circula alimentos es, sin dudas, peligroso y pone en riesgo la inocuidad de los alimentos. Se le debe sumar a todas estas normas, los decretos nacionales y provinciales tendientes al robustecimiento de los estándares sanitarios y de higiene en estos espacios de trabajo a causa de la propagación de un agente viral. Es por ello que concluye que la conducta del actor, fue a todas luces, suficiente y proporcional a la medida de distracto tomada por el empleador, citando jurisprudencia como fundamento de su postura. Impugna la liquidación practicada, plantea la inconstitucionalidad del Decreto N°34/19 y sus prórrogas. Ofrece prueba, formula reserva del Caso Federal y petición en consecuencia. -En fecha 25/07/2022 se tiene por contestada la demanda y ofrecida prueba, dándose traslado de la instrumental acompañada al actor en los términos de los arts. 32 y 33 de la ley 1504 -hoy art. 38 de la ley 5631-, el que es contestado el día 28/07/2022, negando la totalidad de la prueba acompañada por el demandado. -Oportunamente, se celebra la audiencia de conciliación -ex art. 36 de la ley 1504, hoy art. 41, Ley 5631-, con la asistencia de ambas partes, manifestando que existían tratativas conciliatorias y en consecuencia, peticionando la suspensión del procedimiento hasta que presenten un acuerdo que ponga fin al litigio; o peticionen cualquiera de ellas, que continúen los autos según su estado, lo que fue solicitado el día 15/11/2022. -Seguidamente, se dicta el auto de apertura a prueba, proveyéndose los medios probatorios ofrecidos por las partes, obrando agregadas respuestas de oficios de Panificadora Newen (en fecha 12/12/2022), Pastelería Dulzuras y Panadería Tentaciones (23/02/2023), Municipalidad de Cipolletti (01/03/2023), Correo Argentino (11/04/2023 y 20/12/2024), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (21/03/2024), AFIP (12/08/2024 y 02/12/2024), y ANSES (16/12/2024). -El día 04/05/2023 el perito informático oficial presenta el dictamen pericial, el cual es consentido sin objeciones por ambas partes. -Designada la audiencia de vista de causa, la misma se celebra en fecha 11/02/2025, compareciendo ambas partes, y recepcionándose las testimoniales ofrecidas, previo juramento de decir verdad y cumplimiento de las formalidades de ley, a los Sres. Jorge Alberto

Quijada y Gerardo Andrés Betanzo, quienes fueron interrogados libremente por el Tribunal y las partes. Seguidamente, la parte actora insiste con la testimonial del Sr. Simón y la demandada de los Sres. Bonzón y Sheffield, comprometiéndose a traerlos por gestión personal.-En fecha 15/04/2025 se celebra audiencia de vista de causa continuatoria, a la que comparecen las partes, quienes manifiestan que no ha comparecido testigo alguno, por lo que se tiene a las mismas por desistidas de la testimonial pendiente.-A continuación, se exhibe a las partes la videograbación presentada como prueba en autos, a los fines de su reconocimiento. Seguidamente, dada la complejidad de la causa, se les concede a las partes el plazo de SEIS (6) días en común para la formulación de Alegatos por escrito conforme lo normado por el art 53 c) de la ley 5631; lo que así realizan en tiempo y forma (presentaciones de fecha 25/04/2025).-El día 13/05/2025 se ordena el pase de autos al acuerdo para el dictado de la sentencia, conforme al orden de sorteo efectuado por Secretaría, recayendo el primer voto en cabeza del suscripto.-II.- Conforme ha quedado trabada la materialidad de la litis y el tema decidendum, valorando en conciencia y según la sana crítica la documentación agregada al expediente, en particular los envíos postales y demás prueba instrumental acompañada por las partes, la prueba informativa producida, las testimoniales brindadas en la audiencia oral de vista de causa, y el dictamen pericial informático presentado en autos -consentido por ambas partes-, de acuerdo a lo estipulado por el art. 55 inc. 1 de la Ley N°5631, he de tener por acreditados los siguientes hechos y consideraciones que resultan relevantes para la resolución de la causa, a saber:II.- 01.- Que el actor, Sr. Mauro Alejandro Sáez, se desempeñó en relación laboral de dependencia para el demandado, Sr. Antonio Oscar Barahona, en la Panadería Porvenir, de su propiedad, desde el día 01/11/2017 hasta su despido verbal el día 07/10/2020, detentando en consecuencia una antigüedad continua y efectiva en el empleo de dos años y once meses, con lugar de prestación de tareas en el establecimiento que el accionado tiene en la ciudad de Cipolletti, en la calle Don Bosco N°1681 (cfe. contenido de los Recibos Oficiales de Haberes, constancias de alta y baja, informes de AFIP, certificaciones laborales acompañadas y declaraciones testimoniales).-II.- 02.- Que el actor tenía la categoría de Repartidor; encuadrado en el CCT N°478/06 de Panaderos, sin registro de sanciones disciplinarias de ningún tipo, ni intimidación alguna previo a la notificación de su despido directo respecto a los incumplimientos que motivaran el mismo (cfe. recibos de haberes, constancia de inscripción ante AFIP, informe de AFIP, certificación de servicios y de trabajo acompañados por la demandada).-II.- 03.- En cuanto a la mejor remuneración devengada y considerada como normal mensual y habitual del último año de la relación laboral, y conforme a constancias probatorias de autos, la misma se corresponde con el salario del mes de Septiembre de 2020, la que asciende a la suma de \$35.451,17.-, conforme recibo acompañado por ambas partes, por lo que será dicho monto el que consideraré a los efectos que correspondan.-II.- 04.- Que el demandado ha dado cumplimiento al pago de aportes y contribuciones de seguridad social (cfe. informe de AFIP agregado el 12/08/2024).-II.- 05.- Que el demandado ha acompañado en formato digital, al contestar demanda, el Certificado de Trabajo del art. 80 de la LCT y la Certificación de Servicios y Remuneraciones que manda la ley -Formulario ANSES PS.6.2-, correspondientes al Sr. Sáez, sin firma ni certificación alguna, con constancia de aceptación en fecha 22/06/2022.-II.- 06.- Que la extinción del contrato laboral habido entre las partes se produjo por el despido directo dispuesto por el principal, con invocación de causa -tomar mate durante la pandemia-, comunicado verbalmente a su dependiente el Sr. Sáez, en fecha 07/10/2020 y luego ratificado mediante CD N°086291033AR, de fecha 14/10/2020 (contestes las partes, envío postal supra referido, informe de Correo Argentino).-II.07.- Que no obra constancia de pago de liquidación final en favor del trabajador.-II.08.- Que tanto el Sr. Sáez, como sus compañeros y aún el propio demandado tomaban mate en el horario de trabajo, dentro del establecimiento laboral (cfe. testimonial del Sr. Betanzo, videograbaciones acompañadas por la demandada cuya autenticidad fuera corroborada por la pericial informática producida y consentida por ambas partes).-II.- 09.- Que de relevancia para la dilucidación de la presente, entre las partes se sucedió el siguiente intercambio epistolar:II.- 09. a.- El día 14/10/2020 el Sr. Barahona remite CD al actor ratificando despido verbal del día 07/10/2020 alegando como causa graves incumplimientos a obligaciones laborales, en particular las órdenes e instrucciones impartidas en cuanto a la prohibición de consumo de mate dentro del establecimiento, y/o dentro del vehículo de reparto, lo cual resulta violatoria de los consejos y recomendaciones de los organismos sanitarios -de público y notorio- y de la notificación expresa sobre la prohibición en el trabajo de consumo y compartido de mate del 01/07/2020, e implica una insuperable pérdida de confianza; que configura injuria grave que imposibilita la consecución del vínculo laboral en los términos del artículo 242 de la LCT. Pone a disposición días trabajados de octubre y liquidación final, así como certificados de ley (cfe. CD acompañada por ambas partes con la demanda y la contestación).-II.- 09. b.- En fecha 26/10/2020, el Sr. Sáez contesta dicha misiva, negando lo invocado en la misma y, en particular, negando haber cometido los hechos endilgados como fundamentos del despido, señalando que la ruptura resulta unilateral e incausada, agregando que la voluntad rupturista del demandado ha existido desde el comienzo de la pandemia y que con el único fin de evitar el pago de lo que por derecho le corresponde y evadir la prohibición impuesta en el decreto 761/20 inventó una excusa para poner fin al contrato pretendiendo. Por ende, entendiéndose que se trata de un despido sin causa, intimó al demandado por 48 hs. al pago de los días de octubre de 2020, diferencias salariales de toda la relación laboral, salarios caídos ante tempus hasta la culminación de la normativa de emergencia que

impide los despidos, liquidación final e indemnizaciones por antigüedad, omisión de preaviso e integración mes de despido, sac s/omisión y sobre integración, bajo expreso apercibimiento de iniciar las acciones judiciales y multa ley 25.323. Asimismo, intima por 30 días a la entrega de certificación de servicios y remuneraciones, constancia documentada del ingreso de los fondos correspondientes a la seguridad social y los sindicales y certificado de trabajo, bajo apercibimiento de ley (Telegrama acompañado por ambas partes con la demanda y la contestación).-II.- 09.- c.- En fecha 3/11/2020 el Sr.Barahona remite nueva CD, ratificando la anterior en todos sus términos y negando y rechazado las circunstancias de tiempo, modo y lugar invocadas por el actor en su misiva, así como adeudar las sumas reclamadas por el actor (CD acompañada por ambas partes con la demanda y la contestación).-Finalizando así el intercambio epistolar entre las partes.-Las copias de las comunicaciones postales se encuentran agregadas a la causa, cuya autenticidad, fecha de envío y recepción ha sido corroborada mediante informe de Correo Argentino agregado en fecha 11/04/2023, el que se encuentra consentido por ambas partes.-II.- 10.- Que los testigos que brindaron declaración en la Audiencia oral de Vista de Causa realizada, declararon, en lo relevante, para la resolución del casus, lo siguiente:-JORGE ALBERTO QUIJADA: Que trabajó con Barahona unos 6 meses, después de 2017 en la Panadería, antes de la Pandemia. Cuando entró ya estaba Sáez y siguió trabajando después que el testigo renunció. Ambos eran repartidores, el testigo en escuelas primarias públicas. Sáez repartía solo, llenaba las bolsas solo también. Él renunció porque se cansó del trabajo. Era mucha la tarea, lavar el vehículo fuera de hora, llenar y vaciar bolsas dentro de la Panadería, cargar la camioneta y manejar.--GERARDO ANDRÉS BETANZO: Trabajó para el demandado desde 2018 a 2020 (un año y medio o dos), dejó de trabajar sin renunciar formalmente, cerca del 20 o 21/03/2020, no recuerda bien la fecha. Trabajó allí con Sáez, de quien es amigo. Cuando se fue, Sáez continuaba trabajando. Posteriormente, iba a comprar harina a la Panadería y lo veía a Sáez en la puerta, como recepcionista o algo así, de mañana. Lo veía con barbijo. Todos tomaban mate en la panadería, también Sáez. Antes de la pandemia, cuando trabajaban no paraban. Uno hacía el mate y los otros iban y se servían. Las reglas en la pandemia eran las mismas, sólo que tenían que usar barbijo.Barahona también tomaba mate en la oficina y cuando pasaba por elaboración. Mientras estuvo trabajando no recibió ninguna orden especial por el tema del mate.-III.- Siguiendo con la metodología adoptada, corresponde ahora determinar el derecho implicado por dicha plataforma fáctica, en particular respecto a las circunstancias que fundamentan el despido directo dispuesto por el demandado.-III.- 01.- Con relación al particular es preciso señalar que el Art. 242 de la LCT establece que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes de dicho sinalagma, que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación, quedando habilitada para desplazar de primer plano el principio de continuidad que está previsto en el Art. 10 L.C.T.-La injuria se puede definir como un incumplimiento de una de las partes del contrato laboral a sus deberes de prestación para con la otra, tiene que haber un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave, que para ameritar el distracto tiene que ser capaz de hacer que no resulte razonablemente exigible a la parte afectada, la continuación del vínculo.-Como se ha expresado, «Para que el despido sea revestido de justa causa, en los términos del art. 242 de la LCT, la inobservancia de las obligaciones debe configurar una injuria que por su gravedad no consienta la continuidad del vínculo.» (CNAT, sala V, 23-08-82, D.T. 1983-A-30).- «La injuria laboral.para erigirse en justa causa de despido, el obrar contrario a derecho debe asumir magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato» (CTrab. Mendoza, setiembre 2-992 «Ferrando, Roberto A. y otro c/ Banco de Mendoza»: DT, 1992-B, 2074).-Por imperio legal (Art.242 de la L.C.T.), la apreciación de la injuria queda reservada a los magistrados, exigiendo dicha ponderación una prudente y detenida valoración de las particularidades de cada caso, en concordancia con los antecedentes legales y jurisprudenciales que versen sobre el tema, debiéndose tener presente que para la admisión de la injuria laboral como causa justificativa del despido, se requiere la concurrencia de los recaudos de causalidad, proporcionalidad y contemporaneidad, debiendo tener el hecho que da origen a la misma, magnitud suficiente -reitero- para desplazar del primer plano al principio de conservación del contrato (Art. 10, de la L.C.T.). Sobre el tema, señala CABANELLAS, (Trat. de Der. Laboral, t. II, vol. 3ª, p. 162) que la injuria consta de dos elementos, uno objetivo, el cual presupone el acto irregular contrario a derecho, imputable a una de las partes del contrato de trabajo y susceptible, por su naturaleza, de agraviar la seguridad, el honor o los intereses del contratante; como también, un elemento subjetivo, integrado por la consideración de la parte afectada en cuanto a que el acto le agravia en forma intolerable. En este orden, es posible deducir que la injuria laboral debe comprender entonces el incumplimiento de algún tipo de obligación originada o derivada del contrato de trabajo, que sea contraria a derecho y que agravie de manera tal a la otra parte del contrato que no consienta la prosecución del vínculo y que la justa causa se configura precisamente en caso de inobservancia por cualquiera de las partes (bilateralidad de la injuria) de las obligaciones resultantes del contrato en términos que configuren incumplimientos de tal gravedad que no consientan la prosecución de la relación (Arts.242 y 246 de la L.C.T.). Tiene que haber un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave, capaz de hacer que no resulte equitativamente exigible a la parte afectada, la subsistencia del vínculo, estando habilitadas las partes del sinalagma contractual para

denunciar el contrato por la «inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del contrato», ejerciendo la prerrogativa que resulta del pacto comisorio implícito en este tipo de relación (conf. Rodríguez Mancini, Jorge, Ley de Contrato de Trabajo comentada, T°IV, pág. 489); afirmándose en este sentido que «La justa causa o injuria» es un motivo legal de denuncia consistente en el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo (deberes de prestación o de conducta). Es un ilícito grave contractual» (López -Centeno- Fernández Madrid, «Ley de Contrato de Trabajo», t. II, p. 1187; id. Ackerman-De Virgilius, en «Configuración de la injuria laboral», LT, XXX -681-).-De acuerdo a la tésis expuesta, adviértese desde ya que no cualquier incumplimiento contractual configura injuria en el sentido del art. 242 de la L.C.T., toda vez que debe tratarse de una inobservancia que «por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación», es decir, que la parte injurianta debe haber excedido, en su conducta frente a la otra, por su hacer o por su omisión, de lo que puede considerarse como tolerable, y el exceso debe haber sido tal que no consienta la continuidad de la relación, ni siquiera provisionalmente, debiéndose apreciar la gravedad de la falta cometida, tanto con criterio cualitativo como cuantitativo, cabiendo tener presente que el débito de la buena fe que la ley general impone a ambos sujetos de la relación individual de trabajo, también subsiste y debe mantenerse al momento de la extinción del contrato, con todas las consecuencias que de dicha extinción se derivan (GRISOLIA, Julio Armando, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Tomo I, pág.526, últimos párrafos). Debe tenerse presente que materializado un despido -ya sea directo por el principal o indirecto por el trabajador- la cuestión más decisiva y relevante reside en la imperiosa necesidad a cargo del denunciante de acreditar eficaz y suficientemente la real configuración de la o las injurias que invocara.-III.- 02.- Ahora bien, traídos dichos lineamientos al sub-exámene, en primer lugar debo señalar que el despido directo objeto de autos ha sido intempestivo, es decir sin que previo se le haya cursado al Sr. Sáez la necesaria intimación previa que ameritaba la situación invocada, a los fines que el dependiente pudiese enmendar la supuesta conducta que se le endilgaba, máxime tratándose el actor de un empleado sin antecedente disciplinario alguno; contexto fáctico que considero colisiona con el principio rector de la buena fe y de continuidad del contrato laboral (cfe. arts. 10, 62 y 63, LCT), vulnerados de esta manera con su proceder por el accionado.-Sumado a ello, sin perjuicio de que aún cuando encuentro probado -conforme lo expusiera en el acápite II- el hecho de que el actor tomaba mate y lo compartía con sus compañeros, y cuya ocurrencia efectiva el demandado sólo logró acreditar en dos ocasiones puntuales -videgrabaciones correspondientes a los días 15 de Julio y 7 de Octubre de 2.020-, dicha causal, no reviste suficiencia y proporcionalidad para despedir un trabajador sin previas sanciones de ningún tipo como es el caso del actor, máxime cuando también ha quedado probado que no se trató de una conducta individual y exclusiva del mismo, sino que era una conducta colectiva y generalizada en los trabajadores del establecimiento, no habiendo sido acreditado tampoco que el resto de los empleados haya recibido la misma -o alguna otra- sanción que el Sr.Sáez.-Y si bien es necesario ponderar que el trabajador había sido notificado en fecha 01/07/2020 de la prohibición de dicha conducta -tomar mate dentro del establecimiento- y la sanción extrema frente a su incumplimiento -el despido con causa-, como medida decidida unilateralmente por el empleador, en el marco de la situación de emergencia sanitaria producida por la declaración de la Pandemia mundial por la propagación del virus COVID-19, las medidas dispuestas por el Estado Nacional mediante el DNU N°297/2020, sus prórrogas y normas complementarias a fin de proteger la salud pública, lo cierto y concreto es que dicha medida ha sido dispuesta en contravención a las normas laborales que rigen el poder disciplinario del empleador, así como los principios de orden público ya referidos supra que tutelan derechos del trabajador.-En ese sentido, cabe recordar que nuestro ordenamiento jurídico establece un poder disciplinario progresivo, mediante posibles sanciones intermedias -apercibimientos, llamados de atención, suspensión- que en el caso la parte demandada pudo aplicar pero no lo hizo, cuando sabido es que la extinción del contrato siempre es la última ratio para así propender a la vigencia y continuidad del mismo (cfe. art. 10, LCT).-Conforme ha sido expresado: «En el marco de la valoración prevista en el art. 242, LCT, no puede prescindirse del principio de continuidad del contrato de trabajo establecido en el art. 10, LCT, así como del principio de buena fe de los arts. 62 y 63, LCT, a los que deben apuntar la conducta de las partes del contrato de trabajo. En el marco del poder de dirección que le es propio, a fin de encauzar la conducta de su dependiente ante una falta del tenor de la que le fuera imputada al trabajador, la empleadora tenía la posibilidad de recurrir al régimen disciplinario progresivo que se prevé en los arts. 67 y 218, LCT, a fin de encauzar su desvío, y de tal manera propender a la continuidad del contrato de trabajo.» (CNTrab. Sala VI; 09/05/2024:»Siman, Gustavo Adrián vs. Dompra S.R.L. s. Despido»; Rubinzal Online; CNT 031367/2021/CA001 RC J 4295/24).-Asimismo, se ha expresado que: «La injuria que autoriza la denuncia motivada del contrato tiene dos notas: el incumplimiento contractual y la gravedad del mismo; no cualquier incumplimiento constituye injuria que, valorada prudencialmente, justifique el despido. No probada la gravedad de la falta que justifique la máxima sanción, como es el despido, sanciones progresivas de menor entidad, como las autorizadas por el art. 219, LCT, deben aplicarse para corregir al empleado si es que ha incurrido en negligencia. En el caso luce desproporcionado el despido de un chofer de colectivo de larga distancia fundado en «no dar cumplimiento con órdenes expresamente impartidas y no dejar en su lugar de destino una encomienda encargada a la empresa» (CCCL, Reconquista, Santa Fe; 24/08/2006: «Potinski, Enrique Miguel

vs. El Pulqui S.R.L. s. Laboral», Rubinzal Online; RC J 425/07). Y también que: «La injuria que habilita el despido con justa causa debe revestir una gravedad tal que justifique el desplazamiento del principio de conservación y continuidad previsto en el art. 10, LCT, por tal motivo el empleador cuenta con las facultades disciplinarias tendientes a corregir los incumplimientos cometidos por el trabajador, disponiendo medidas sancionatorias proporcionales a las faltas o incumplimientos» (CNTrab. Sala V; 29/10/2021: «Giollo, José Maximiliano vs. Bilbao e Hijos Carpintería S.R.L. s. Despido», Rubinzal Online; 13411/2018; RC J 7500/21).-En autos, el demandado notifica la prohibición en fecha 01/07/2020 y en fecha 15/07/2020, constata el incumplimiento del Sr. Sáez. Frente a dichas circunstancias, no se encuentra acreditado en autos haber intimado al cese de dicha conducta y/o haber impuesto algún tipo de sanción menor. Con posterioridad, el día 07/10/2020 constata nuevamente una conducta similar e inmediatamente procede al despido verbal del actor.-En ese contexto, considero que el despido del actor ha sido sorpresivo, dejando al trabajador sin la posibilidad de ejercer defensa que le permita fundadamente negar la imputación o bien justificar y/o enmendar en tal caso su proceder, pero pudiéndolo hacer siempre en vigencia del contrato laboral; conducta reprochable de la patronal que contraviene normativa laboral protectoria y de Orden Público.-Las razones expuestas no hacen más que a la legitimidad de los actos y sus efectos sobre las personas, en cuanto concierne a las circunstancias objetivas y subjetivas que han dado lugar al litigio, recordando que toda toma de decisión, como lo es poner fin a una relación laboral por voluntad del empleador, exige, más allá de la entidad de la injuria que se considere, el deber de honrar el principio básico de la buena fe, la lealtad y el respeto por la dignidad de la persona -principio pro homini-, en particular la de la parte más débil del contrato, el trabajador (sujeto de preferente tutela constitucional así considerado por el máximo tribunal del país, la CSJN), quien se posiciona dentro de un marco de desigualdad e hiposuficiencia negocial en el que se encuentra frente a su empleador y que las normas protectorias del Derecho del trabajo tiende a equilibrar, mediante normas tutelares del denominado «Orden Público Laboral»; siendo que por influjo del art. 63 de la LCT se fuerza la conducta a lo que debe ser propio de un buen empleador y de un buen trabajador en el ejercicio de todas sus acciones.-Así también ha sido sentenciado en un caso de aristas similares al presente, que: «Si bien llega firme a conocimiento de esta Alzada que el actor se encontraba tomando mate en horas de trabajo y que a mérito de las participaciones de conocimiento vertidas por los Sres.(.) surgiría acreditado los rigurosos sistemas e indicaciones implementados por la demandada a fin de mantener la higiene en el sector de producción mediante la implementación de cursos dictados al personal; lo cierto es que coincido con el Sr. Juez a-quo en el sentido que la ausencia de antecedentes desfavorables del trabajador refuerzan la hipótesis de que nos encontramos frente a un despido desproporcionado ? frente al hecho aislado ? que si bien se encuentra acreditado en autos, lo cierto es que por su entidad, no resulta de suficiente magnitud como para desplazar el principio consagrada en el art. 10 de la L.C.T. máxime que existían otro tipo de medida disciplinarias. En tales condiciones, la medida dispuesta por la demandada aparece -lo reitero- como inoportuna y desproporcionada» (Cfr. CNTRAB, Sala I, 15/02/2007: «Langieri Eduardo Exequiel c/La Salteña SA s/despido» ? Causa 11423/2.005 S. 84039-).-IV.- En virtud de lo expuesto y fundamentos dados, considero que el despido dispuesto por el Sr. Barahona resulta injustificado a los efectos legales correspondientes, por lo que pasará a considerar los distintos rubros reclamados en la demanda y que son materia de autos. A saber: Preliminarmente, es preciso realizar dos aclaraciones.-En primer lugar, atento que no existen en los recibos correspondientes a los meses de Abril a Septiembre 2020 rubros no remunerativos liquidados, y siendo que los recibos de haberes de los meses Enero a Marzo 2020 y Octubre a Diciembre 2019 que sí incluyen dichos rubros -Dec. 561/2019- son de una suma inferior a los mencionados en primer término, no teniendo virtualidad para modificar el monto que será considerado como M.R.M.N.H. -conf. Punto II.03-, resulta innecesario ingresar en el casus al examen de constitucionalidad de dicho rubro no remunerativos, como lo pide la actora.-Por otro lado, con relación a la inconstitucionalidad planteada en cuanto a tope previsto por el art.245 LCT corresponde sea desestimado sin más en tanto el planteo resulta meramente dogmático y efectuado en abstracto, no habiéndose probado nada en cuanto a su existencia y menos aún en lo referente al perjuicio concreto que le pudiese ocasionar a este trabajador.-IV.- 01.- Días trabajados en el mes del despido- Octubre de 2020: Tal lo he tenido por acreditado, el actor se desempeñó en el establecimiento del demandado hasta la fecha de su despido el día 07/10/2020, reclamando los 7 días de trabajo de dicho mes.-Teniendo en cuenta el salario que debió percibir conforme lo expuesto en el Punto II.03, y no habiendo constancia de pago alguna (art. 45 L.5631), le corresponde la suma de \$8.005,10.- (\$35.451,17 / 31 x 7), que devengará intereses según la tasa judicial que infra se indica, desde que es adeudada y hasta su efectivo pago.-IV.- 02.- Diferencias salariales: Reclama el actor en el Punto VIII inc. B) de la demanda diferencias salariales desde Enero de 2018 por un total de \$100.909,64, en virtud de considerar que el salario que cobraba era inferior al que le correspondía para su categoría de Repartidor, según las escalas salariales del C.C.T. aplicable, así como la Bonificación mínima por antigüedad prevista en el art. 8 del CCT 478/06.-No obstante, no incluye dicho rubro en la liquidación que practica en el Punto IX de la demanda, y por ende, en el monto total reclamado en la misma, y tampoco lo hace al producir sus alegatos.-Considero insuficiente el reclamo de las diferencias reclamadas tal como es formulado y se liquida, no habiendo la parte actora, que es la interesada en su reclamo, ofrecido y menos aún producido prueba alguna que acredite en autos

cuáles fueron los salarios devengados durante toda la relación laboral que fundamente su planteo reclamatorio al respecto. En efecto, no ha producido la prueba informativa ofrecida a la entidad gremial pertinente -Unión del Personal de Panaderías y afines de Río Negro y Neuquén- para que acompañe al expediente las escalas salariales del sector durante la vigencia del contrato de trabajo, tampoco fue acompañada dicha documentación con el escrito inicial de la demanda, ni se ha insistido con la producción de la prueba pericial contable en sustento de dicho reclamo, menos aún han declarado los testigos ofrecidos al respecto. Razón por la cual, el reclamo en cuestión -diferencias salariales-, carece del necesario sustento fáctico y probatorio a los fines de que resulte procedente; siendo que el juzgador debe resolver sobre los hechos acreditados, no siendo del resorte del juez suplir la conducta procesal que le cabe a la parte interesada en su reclamo judicial. Al respecto, BABIO explica en «Derecho Procesal del Trabajo», pág. 76, que «el juez al dictar sentencia debe hacerlo de conformidad con lo alegado y probado por las partes». En el mismo sentido, se ha expedido en forma unánime y conteste la jurisprudencia que tiene dicho: «Incumbe a la parte actora acreditar los presupuestos de hecho en que basa su pretensión porque los litigantes tienen el deber de aportar la prueba de sus afirmaciones, o en caso contrario, soportar las consecuencias de omitir ese imperativo en el propio interés» (S.C.J. Bs. As., Acuerdo L-41.313, sent. 4-4-89; L-43.510, sent. 29-12-89, entre otros). En virtud de los fundamentos dados, el rubro reclamado Diferencias Salariales deberá ser desestimado. -IV.- 03.- Indemnización por Antigüedad (Art. 245, LCT): Frente a un despido directo, como modo de extinción de la relación laboral bajo análisis, cuya causal de justificación se juzga desestimada y por ende se reputa el mismo como injustificado a los efectos indemnizatorios, corresponde reconocer a favor del trabajador la indemnización prevista en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. Teniendo en cuenta la antigüedad acreditada en la causa de 2 años, y fracción mayor de tres meses (F.I.: 01/11/2017 F.E.: 07/10/2020), deben computarse 3 salarios de antigüedad a los efectos de este rubro. En virtud de lo expuesto, teniendo en cuenta la mejor remuneración, mensual normal y habitual, devengada a favor del actor, durante el último año del contrato laboral, determinada ut supra (Pto. II.03), corresponde hacer lugar a una indemnización a favor del accionante, en los términos del Art. 245 de la LCT, de \$106.353,51.- (\$ 35.451,17 x 3), importe que devengará intereses desde la fecha del despido y hasta su efectivo pago, de acuerdo a la tasa judicial que infra se indica. No corresponde adicionar la incidencia del SAC sobre la base de cálculo en la presente indemnización -MRNMyH-, toda vez que este Tribunal adhiere, con otra y la actual integración, y aquí se reitera, a la doctrina seguida por el fallo «Tulosai» sobre la materia, de su no inclusión en la base del cálculo indemnizatorio del art. 245, LCT, a pesar de la naturaleza salarial que tiene el SAC y reunir las condiciones y características de «normalidad» y «habitualidad», aunque no la «Mensual». -IV.- 04.- Indemnización Sustitutiva del Preaviso omitido con SAC: Para proceder al cálculo de la indemnización sustitutiva del preaviso omitido, legislada en el Art. 232 de la L.C.T. debe aplicarse el criterio de la «normalidad próxima», noción que supone e intenta poner al trabajador en una situación remuneratoria lo más cercana posible a aquella en que se hubiera encontrado si la rescisión no se hubiera operado, y cuyo resarcimiento tiene como base la remuneración que el obrero habría percibido durante el lapso del preaviso omitido, calculado según el salario vigente y devengado al momento del cese; con más la incidencia del SAC correspondiente. Atento que el despido directo se produjo en octubre de 2020, corresponde reconocer a favor del accionante, la indemnización sustitutiva prevista por la norma y que en el caso -atento una antigüedad menor a los cinco años del actor- resulta ser de un (1) mes de salarios e ingresos devengados a esa fecha; computándose al efecto el salario denunciado para el mes de septiembre de 2020 (mes completo anterior al despido), siguiendo el criterio de «normalidad próxima» referido supra (Arts. 231 y 232, L.C.T.). Por lo que la cuantificación de dicho importe asciende a \$38.405,43.- (\$35.451,17 con más la incidencia de la suma de \$2.954,26 en concepto de SAC), con más intereses desde la fecha del despido y hasta su efectivo pago, de acuerdo a la tasa judicial que infra se indica. -VI.- 05.- Integración mes del despido: El art. 233 de la LCT establece que «Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido». Habiéndose efectivizado el despido -aunque verbal- en fecha 07/10/2020, corresponde el pago por los días pendientes para integrar el mes, esto es 24 días, ascendiendo en consecuencia el presente rubro más SAC a la suma de \$ 29.733,22.-, con más intereses desde la fecha del despido y hasta su efectivo pago, de acuerdo a la tasa judicial que infra se indica. -IV.- 06.- SAC proporcional 2º semestre 2020: Respecto al Sueldo Anual Complementario, el mismo se encuentra reglado por los arts. 121 y siguientes de la LCT, consistiendo en el 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año, disponiendo, el art. 123, que «esta remuneración diferida», cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, se tiene derecho a percibir la parte proporcional al mismo. La actora reclama el SAC proporcional correspondiente al segundo semestre del 2020. No habiendo constancia de pago del mismo (cfe. art. 45 L.5631), corresponde hacer lugar al concepto reclamado, teniendo presente el salario determinado en el punto «II.03». En consecuencia, por el SAC 2do. semestre 2020, corresponde la suma de \$9.537,14.- (\$35.451,17 x 50% x 99 trabajados / 184 días del segundo semestre/2020), suma que devengará intereses según la tasa judicial que infra se

indica, desde que es adeudada y hasta su efectivo pago.-IV.- 07.- Vacaciones no gozadas: Respecto de las Vacaciones Proporcionales, las mismas tienen su regulación en el Capítulo V de la L.C.T., arts.150 y siguientes, estableciendo el artículo 156 que, cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajado.-Al respecto, considerando 14 días de vacaciones anuales por la antigüedad detentada (menos de 5 años), por este rubro le corresponde al actor a la fecha del distracto, la suma de \$15.598,51.- (\$35.451,17 / 25 x 11 días proporcionales a la fecha del despido). Todo ello con más los intereses de rigor y según la tasa judicial que infra se indica, desde que es adeudada y hasta su efectivo pago.-Tratándose de un rubro indemnizatorio, conforme reiteradamente lo viene sosteniendo este Tribunal y con su actual integración de manera unánime, no corresponde adicionar el SAC a las vacaciones no gozadas, como lo solicita el actor.-IV.- 08.- Indemnización del art. 80 de la LCT: Reclama, asimismo, el pago de la indemnización prevista por el art. 80 LCT, modificado por el art. 45 de la L. 25.345, el cual agregara un último párrafo, sancionando la inobservancia del deber de entregar al trabajador los certificados que dicha norma prevé, con una indemnización a favor de éste, equivalente a tres veces la mejor remuneración, mensual, normal y habitual percibida por él durante el último año. En consecuencia, la procedencia de esta indemnización queda supeditada a que el trabajador intime de modo fehaciente la entrega de dichos certificados y si bien el art. 80 LCT hace referencia a dos días hábiles, el Dto.Nº146/01, no cuestionado en los presentes, al reglamentar dicha norma, establece que el plazo perentorio dentro del cual el empleador, una vez producido el cese, debe entregar los certificados es dentro de los treinta días corridos, es decir, vencido el mismo, el trabajador está en condiciones de remitir su intimación por dos días hábiles para hacerse acreedor a la indemnización de tres remuneraciones.-En la casuística de autos, y conforme lo he tenido por acreditado -Pto. II.08.b)-, el actor cursó intimación para que el empleador le hiciera entrega de los certificados en el plazo de 30 días en fecha 26 de Octubre de 2.020. No obstante, vencido dicho plazo, no intimó -como debió hacerlo- por el plazo de 2 días hábiles referido supra, motivo por el cual al no cumplir esta casuística con la normativa citada, dicha reparación no puede prosperar y será desestimada.-IV.- 09.- Incremento dispuesto en el art. 2 de la L.25.323: Reclama la parte actora la aplicación del agravamiento indemnizatorio previsto por el artículo 2º de la ley 25.323, el cual dispone el incremento del 50% sobre las indemnizaciones por antigüedad, preaviso e integrativa del mes de despido, si el empleador no abonare las mismas en tiempo oportuno, requiriendo, en este caso, intimación del trabajador y obligando así al mismo a iniciar acciones judiciales.-Sus requisitos formales para que proceda son:a) Que haya existido un despido directo incausado por parte del empleador o indirecto por culpa de éste; b) Que haya mediado una intimación fehaciente por parte del trabajador al empleador reclamando el pago de las indemnizaciones por despido, y, c) Que el trabajador para percibir el pago se haya visto obligado a iniciar acciones judiciales, administrativas o cualquier instancia previa de carácter obligatorio.-De acuerdo a la casuística particular de autos, el trabajador fue despedido invocando el demandado una causal justificante que constituyó la materia litigiosa de autos, debatida y con producción de prueba al respecto, para lo cual ofreció diversos medios probatorios que quedaron reservados a la prudencial valoración del magistrado, tratándose ésta -a mi entender- de una controversia seria en el cuestionamiento de la valoración de la causal extintiva y sujeta al decisorio del juzgador; por lo que estimo prudente, en el sub-exámine, hacer uso de las facultades que confiere la misma normativa del art. 2º de la L. 25.323, y propiciar al Acuerdo desestimar este rubro y en consecuencia eximir al empleador demandado del pago de este recargo, cuya naturaleza jurídica entiendo es sancionatoria.-Nuestro Superior Tribunal de Justicia de la Provincia, en autos caratulados «TELLEZ, María S. c/ VÍA BARILOCHE S.A. s/ Sumario s/ Inaplicabilidad de Ley» -Expediente Nº 26.509/13-STJ- ha resuelto en fecha 24 de septiembre de 2.013, que cuando caben dudas de que haya mediado una controversia seria y fundada sobre la causal de despido o, al menos, lo suficientemente plausible como para distinguir aquellos casos en que el empleador despide sin invocación de causa o con una invocación manifiestamente inverosímil, no cabe aplicar en forma automática el recargo indemnizatorio que prevé el artículo 2do.de la ley 25.323; si así lo fuera, se llegaría a un resultado que implicaría una modificación a la tarifa indemnizatoria, lo que no se condice con la finalidad que inspira la norma ameritada, la cual ha sido la de desalentar conductas obstruccionistas o meramente dilatorias de los empleadores que se traducen en la reticencia a abonar aquello que deben, pero no castigar aquellos otros supuestos en los que no se advierte que la resistencia opuesta por la accionada haya superado el límite del legítimo ejercicio del derecho de defensa en juicio (Sentencia registrada bajo Tomo II, nº45, folios 303/312, Secretaría Nº 3, S.T.J., R.N. -jurisprudencia obligatoria para los tribunales inferiores conf. art. 42, segundo párrafo, Ley Nº5731-).-Coincidiendo con esta doctrina obligatoria para este Tribunal de Grado y su lineamiento, he de propiciar en el particular, y por los fundamentos expuestos, eximir de su pago al demandado.-IV.- 10.- Indemnización Dec. Nº34/2019: El DNU Nº34/19 -ratificado por la respectiva Comisión Bicameral del Poder Legislativo mediante el art. 1 de la Resolución Nº75/2021- estableció en lo que aquí nos importa que: «En caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente» (Art. 2º) y que «La duplicación prevista en el artículo precedente comprende todos los rubros

indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo.» (Art.3°). Por DNU N°528/20 y 961/20 se prorrogó su aplicación hasta el 25/01/2021, y por DNU N°39/21 y 886/2021 hasta el 30/06/2022 -con tope de \$500.000-, por lo que en principio queda abarcada la situación del trabajador en dicha normativa en tanto el despido se produjo el 07/10/2020.-En lo que respecta al planteo de inconstitucionalidad efectuado por la parte demandada, debe rechazarse el mismo, en tanto este Tribunal ya se expidió sobre la constitucionalidad del mismo en autos «VALENZUELA CLAUDIA AYELEN C/ JUVAL S.A. Y OTRO S/ ORDINARIO (I)» (Expte. N°CI-00233-L-2021). Allí se dijo que: «Vale aclarar que el 21/12/2019 se dictó la Ley 27.541 de emergencia pública, que ratificó en parte los argumentos expuestos por el Poder Ejecutivo a la hora de dictar dicho DNU 34/2019, por lo que considero que el mismo resulta de aplicación plena en una suerte de convalidación legislativa, que a su vez resulta contemporánea con el susodicho decreto -DNU-«. -Sentado ello, en el caso de autos, resulta importante destacar que la causal de despido dio lugar a la producción de prueba e implicó un análisis y una valoración pormenorizada de la misma, cuyo resultado, determinó finalmente la procedencia de la acción, aunque no de manera automática. Si bien la causal de despido no logró superar el test de legitimidad que autorice su justificación, lo cierto es que ha mediado una controversia seria y fundada sobre la causal de despido o, al menos, lo suficientemente plausible como para distinguir aquellos casos en que el empleador despide sin invocación de causa o con una invocación manifiestamente inverosímil.-Por lo que entiendo no cabe aplicar en forma automática la duplicación prevista por el decreto, considerando que el mismo fue creado por una situación por demás excepcional, conforme fundamentos referidos por este Tribunal en autos «SANDOVAL, GUILLERMO GABRIEL C/ EMPRENDIMIENTOS CROWN S.A.S/ ORDINARIO (L)» (Expte N°CI-00109-L-2021), a lo que me remito.-Por último, cabe incluir como fundamentación de su excepcional desestimación al particular, el fallo citado supra resuelto por el Superior Tribunal de la Provincia, in re «TELLEZ», al cual brevitatis causae he de remitirme, siendo aplicable sus fundamentos al presente rubro.-Teniendo presente lo mencionado precedentemente, considero que en el caso de autos no corresponde aplicación de la doble indemnización prevista por el DNU N°34/19, ya que la causal de despido ha sido suficientemente controvertida, a la luz de la prueba analizada y valorada en el presente pronunciamiento.-IV.- 11.- Conducta maliciosa y temeraria peticionada por el accionante (Art. 275, LCT): Al respecto, Elena I. Highton y Beatriz A. Areán, en su obra Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, T. I, pág. 758 y 759, señalan que: «La temeridad consiste en la conducta de la parte que deduce pretensiones o defensas cuya injusticia o falta de fundamento no puede ignorar de acuerdo con una mínima pauta de razonabilidad. Se configura, por lo tanto, frente a la conciencia de la propia sinrazón.», mientras que: «La malicia es considerada como la conducta procesal que se manifiesta mediante la formulación de peticiones exclusivamente destinadas a obstruir el normal desenvolvimiento del proceso o a retardar su decisión, habiéndosela caracterizado también como la conducta de quien dificulta la pronta terminación del pleito injustamente.».-El actor peticiona se aplique la sanción dispuesta por el art. 275 de la L.C.T., pero lo cierto es que conforme a lo antes definido, no se ha evidenciado ninguna de las dos conductas endilgadas al accionado en el presente proceso, al menos con los alcances necesarios al efecto. Sólo corresponderá computar el interés punitivo establecido por el artículo 275 de la Ley de Contrato de Trabajo si la conducta del empleador durante el proceso resulta ser efectivamente temeraria o maliciosa; lo cual considero no se configura in re.-Enseña el Dr.Jorge Rodríguez Mancini, en su obra Ley de Contrato de Trabajo, T. IV, pág. 901, al comentar el art. 275 LCT., dice que: «La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha expresado que las normas procesales no se reducen a una mera técnica de organización formal de los procesos, sino que, en su ámbito específico, tienen por finalidad y objetivo ordenar adecuadamente el ejercicio de los derechos en aras a lograr la concreción del valor justicia en cada caso. Indudablemente, y conforme surge de lo expuesto, la norma se vincula con el derecho de defensa en juicio, presentando una particular tensión la configuración de la línea demarcatoria entre las conductas que constituyen un legítimo ejercicio del mismo, de aquéllas que implican una burla al proceso judicial.».-De allí que el criterio, en cuanto a la configuración de este tipo de conductas debe ser restrictivo y quedar circunscripto a cuando surja de manera evidente y manifiesta que se haya actuado con temeridad y malicia, en consecuencia, la pretensión al respecto deberá ser desestimada.-IV.- 12.- Entrega de Certificado de Trabajo y de Certificación de Servicios y Remuneraciones: Asimismo, de conformidad a lo reclamado en el escrito de demanda y no surgir de la causa que el empleador hubiera cumplido debidamente con las obligaciones a su cargo, en tanto las certificaciones acompañadas al contestar demanda emitidos con la leyenda «Aceptado 22/06/2022», carecen de la firma del empleador y de su correspondiente certificación, no habiendo la parte acompañado los originales debidamente confeccionados conforme fuera solicitado mediante providencia de fecha 25/07/2022, por lo que deberá condenarse al demandado a expedir y depositar en autos dentro del plazo de 60 días de notificado el correspondiente Certificado de Trabajo y la Certificación de Servicios y Remuneraciones del actor, todo ello en observancia a lo normado en el art. 80 de la L.C.T. y en el art. 12 inc.g de la Ley 24.241 y bajo apercibimiento de aplicarse para el caso de incumplimiento una sanción conminatoria diaria -astreintes-, por cada día de retardo.-V.- En definitiva, las cuestiones dinerarias reclamadas prosperan por las siguientes sumas y conceptos:-7 Días de Octubre 2020: \$ 8.005,10.--Indem. por antigüedad: \$ 106.353,51.--Indem. Sust. Preaviso: \$ 38.405,43.- (incluye SAC)-Integ. Mes de

Despido: \$ 29.733,22.- (incluye SAC)-SAC prop. 2ºsem. 2020: \$ 9.537,14.--Vacaciones No gozadas: \$ 15.598,51.--Total: \$ 207.632,91.-En virtud de lo expuesto el monto de condena asciende a \$207.632,91.-; a valor histórico nominal, con más los intereses judiciales usuales y de rigor que infra se indican, desde que es adeudada y hasta su efectivo pago.-Se deja constancia que no se aplica en autos el DNU N°70/2023, de conformidad a los argumentos expuestos en autos caratulados: «LONCOMAN ADRIANA ESTER C/ COOPERATIVA ANDINA DE TRANSPORTE AUTOMOTOR DE PROVISIÓN DE SERVICIOS CATA INTERNACIONAL LIMITADA S/ ORDINARIO (I)» (Expte. N°CI-03045-L-0000); a los cuales me remito en honor a la brevedad.-VI.- Con relación a la imposición de costas, estimo justo y equitativo a como se Resuelve en el presente, en consideración de los rubros que prosperan, los que fuesen desestimados y su respectiva cuantía liquidada, imponer las costas del proceso en el setenta por ciento (70%) a cargo del demandado, y en el treinta por ciento (30%) a cargo de la parte actora, teniendo presente -a los efectos de dicha distribución- que a la par del principio genérico del vencimiento (arts. 31 Ley 5631 y 62 del C.P.C. y C.), no debe aplicarse -atento las particularidades del proceso laboral- un criterio totalmente rígido y puramente matemático, sino más bien un juicio de ponderación final sobre el resultado del pleito, que en lo sustancial que fuera discutido resultara en su mayor parte favorable al accionante (conf. Doctrina del STJRN in re «CRISANTI», Se. N°93 del 14-09-06, posteriormente reiterada en «BICHARA», Se.N°18 del 25-03-09 y en «TELLEZ», Expte. N° 26509/13).-VII.- Por todas las razones precedentemente expuestas, propongo el dictado del siguiente pronunciamiento:VII.- 01.- Hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta, condenando al Sr. ANTONIO OSCAR BARAHONA, a abonar al actor Sr. MAURO ALEJANDRO SÁEZ, en el término de diez (10) días de notificado, la suma de PESOS DOSCIENTOS SIETE MIL SEISCIENTOS TREINTA Y DOS CON 91/100 (\$207.632,91.-), a valores históricos, en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva del preaviso más SAC, integración mes del despido más SAC, salario correspondiente a 7 días de octubre 2.020, SAC proporcional y vacaciones no gozadas.-Dicho capital de condena devengará intereses desde que cada rubro es adeudado (art. 128 y cdtes. de la L.C.T.) y hasta el 30/04/2023 cfe. a la tasa establecida por el Banco de la Nación Argentina para préstamos personales libre destino hasta 72 meses, según doctrina del Alto Tribunal Provincial a partir del resolutorio en autos: «FLEITAS LIDIA BEATRIZ C/ PREVENCIÓN ART S.A. S/ ACCIDENTE DE TRABAJO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY» (Expte. N° H-2RO-2082- L2015/29826/18-STJ); y desde el 01/05/2023 en adelante y hasta el efectivo pago, cfe. a la tasa establecida por el Banco Patagonia para préstamos personales Patagonia Simple o la que en el futuro se establezca como de plazo menor, conforme doctrina del Alto Tribunal Provincial a partir del resolutorio en autos «MACHIN, JUAN AMÉRICO C/ HORIZONTE ART S.A. S/ ACCIDENTE DE TRABAJO (L) S/ INAPLICABILIDAD DE LEY» (Expte. N° A-3BA-302-L2018 // BA-05669-L-0000), haciéndose saber a los letrados que deberán efectuar la liquidación correspondiente mediante la herramienta de cálculo de intereses de la página del Poder Judicial provincial, cuyos parámetros remiten a la doctrina obligatoria aplicable en la materia (cfe. Art. 42, último párrafo, Ley N°5731).-VII.- 02.- Desestimar la demanda en lo que respecta al reclamo por diferencias salariales, multa del art.80 de la L.C.T., duplicación de indemnización prevista en el DNU 34/2019, e incremento del art. 2 de la Ley 25323.-VII.- 03.- Condenar al demandado a expedir y depositar en autos dentro del plazo de sesenta (60) días de notificado el correspondiente Certificado de Trabajo y la Certificación de Servicios y Remuneraciones del actor, todo ello en observancia a lo normado en el art. 80 de la L.C.T. y en el art. 12 inc. g de la Ley 24.241, bajo apercibimiento de aplicarse para el caso de incumplimiento una sanción conminatoria diaria, por cada día de retardo en concepto de astreintes.-VII.- 04.- Imponer las costas del proceso en un setenta por ciento (70%) a cargo del demandado y en un treinta por ciento (30%) a cargo del actor (cfe. arts. 31 de la ley 5631 y 62 del C.P.C. y C.). Propicio se regulen los honorarios profesionales de los Letrados en representación de la parte actora, Dra. ROMANA LUNA SAN MARTIN ARAMAYO y Dr. RAFAEL ARCANGEL NOLIVO, en la suma de PESOS NOVECIENTOS SIETE MIL SEISCIENTOS (\$907.600.-) -en conjunto-; los de los Letrados patrocinantes del demandado, Dras. NATALIYA MATKIVSKA y MARIANA CARINA MANZANO y Dr. JULIO LEONARDO TARIFA, en la suma de SEISCIENTOS OCHENTA Y TRES MIL (\$683.000.-) -en conjunto-, y los del perito oficial en informática, Lic. GASTON SEMPRINI, en la suma de PESOS TRESCIENTOS MIL CIENTO CUARENTA Y CINCO (\$300.145.-).-Se deja constancia que para la regulación de los honorarios detallados ut-supra se han tenido en consideración las etapas procesales cumplidas, la labor profesional desarrollada por sus respectivos beneficiarios, su utilidad e incidencia en el resultado del pleito, las escalas arancelarias vigentes y los mínimos legales, conf. lo dispuesto por los arts. 6, 7, 8, 10 y conchs. de la Ley G N°2212 y Arts. 1, 5, 19 y conchs.de la Ley Provincial N°5069, considerando como monto base el capital de condena con una estimación global de intereses desde que cada suma es debida y a la fecha de este pronunciamiento, en un todo de acuerdo a la doctrina de nuestro máximo Tribunal -STJRN-, in re «PAPARATTO, Alejandro c/ LOPEZ, Gustavo», Expte. 8071-STJ-91- (Monto Base: \$ 1.119.100,00.-); como también al existir una derrota parcial, por los rubros de demanda que se desestiman, he tomado como base regulatoria el capital de los mismos reclamado en la demanda con más intereses desde la fecha de promoción de la acción hasta este pronunciamiento, tal lo resuelto por nuestro máximo Tribunal provincial -STJRN- en autos: «Rebattini, Rodolfo Aníbal c/ Ritter, Hubert Otto y Otra s/ Cumplimiento de

Contrato (Ordinario)-Casación» (Expediente BA-10155-C-0000, Sent. Definitiva. N° 56 del 12/06/2024); (Art. 42, último párrafo, Ley N°5731) -Monto Base: \$3.419.081,94.-, que incluye capital reclamado y desestimado, desde la promoción de la demanda con intereses hasta la fecha de este pronunciamiento, cfe. tasa doctrina legal STJRN.-Cúmplase con la Ley N°869.-MI VOTO.-El Dr. Raúl F. Santos y la Dra. María Marta Gejo, adhieren al voto precedente.-Por las razones expuestas, el Tribunal RESUELVE:I.- Hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta, condenando al Sr. ANTONIO OSCAR BARAHONA, a abonar al actor Sr. MAURO ALEJANDRO SÁEZ, en el término de diez (10) días de notificado, la suma de PESOS DOSCIENTOS SIETE MIL SEISCIENTOS TREINTA Y DOS CON 91/100 CTVOS (\$ 207.632,91.-), a valores históricos, en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva del preaviso más SAC, integración mes del despido más SAC, salario correspondiente a 7 días de octubre 2.020, SAC proporcional y vacaciones no gozadas.-Dicho capital de condena devengará intereses desde que cada rubro es adeudado (art. 128 y cdtes. de la L.C.T.) y hasta el 30/04/2023 cfe.a la tasa establecida por el Banco de la Nación Argentina para préstamos personales libre destino hasta 72 meses, según doctrina del Alto Tribunal Provincial a partir del resolutorio en autos: «FLEITAS LIDIA BEATRIZ C/ PREVENCION ART S.A. S/ ACCIDENTE DE TRABAJO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY» (Expte. N° H-2 RO-2082- L2015/29826/18-STJ); y desde el 01/05/2023 en adelante y hasta el efectivo pago, cfe. a la tasa establecida por el Banco Patagonia para préstamos personales Patagonia Simple o la que en el futuro se establezca como de plazo menor, conforme doctrina del Alto Tribunal Provincial a partir del resolutorio en autos «MACHIN, JUAN AMERICO C/ HORIZONTE ART S.A. S/ ACCIDENTE DE TRABAJO (L) S/ INAPLICABILIDAD DE LEY» (Expte. N° A-3BA-302-L2018 // BA-05669-L-0000), haciéndose saber a los letrados que deberán efectuar la liquidación correspondiente mediante la herramienta de cálculo de intereses de la página del Poder Judicial provincial, cuyos parámetros remiten a la doctrina obligatoria aplicable en la materia (cfe. Art. 42, último párrafo, Ley N°5731).-II.- Desestimar la demanda en lo que respecta al reclamo por diferencias salariales, multa del art. 80 de la L.C.T., duplicación de indemnización prevista en el DNU 34/2019, e incremento del art. 2 de la Ley 25323.-III.- Condenar al demandado a expedir y depositar en autos dentro del plazo de sesenta (60) días de notificado el correspondiente Certificado de Trabajo y la Certificación de Servicios y Remuneraciones del actor, todo ello en observancia a lo normado en el art. 80 de la L.C.T. y en el art. 12 inc. g de la Ley 24.241, bajo apercibimiento de aplicarse para el caso de incumplimiento una sanción conminatoria diaria, por cada día de retardo en concepto de astreintes.-IV.- Imponer las costas del proceso en un setenta por ciento (70%) a cargo del demandado y en un treinta por ciento (30%) a cargo del actor (cfe. arts. 31 de la ley 5631 y 62 del C.P.C.y C.). Regular los honorarios profesionales de los Letrados en representación de la parte actora, Dra. ROMANA LUNA SAN MARTIN ARAMAYO y Dr. RAFAEL ARCANGEL NOLIVO, en la suma de PESOS NOVECIENTOS SIETE MIL SEISCIENTOS (\$ 907.600.-) -en conjunto-; los de los Letrados patrocinantes del demandado, Dras. NATALIYA MATKIVSKA y MARIANA CARINA MANZANO y Dr. JULIO LEONARDO TARIFA, en la suma de SEISCIENTOS OCHENTA Y TRES MIL (\$683.000.-) -en conjunto.-Regular los honorarios profesionales correspondientes al perito oficial en informática, Lic. GASTON SEMPRINI, en la suma de PESOS TRESCIENTOS MIL CIENTO CUARENTA Y CINCO (\$300.145.-).-Se deja constancia que para la regulación de los honorarios detallados ut-supra se han tenido en consideración las etapas procesales cumplidas, la labor profesional desarrollada por sus respectivos beneficiarios, su utilidad e incidencia en el resultado del pleito, las escalas arancelarias vigentes y los mínimos legales, conf. lo dispuesto por los arts. 6, 7, 8, 10 y concs. de la Ley G N°2212 y Arts. 1, 5, 19 y concs. de la Ley Provincial N°5069, considerando como monto base el capital de condena con una estimación global de intereses desde que cada suma es debida y a la fecha de este pronunciamiento, en un todo de acuerdo a la doctrina de nuestro máximo Tribunal -STJRN-, in re «PAPARATTO, Alejandro c/ LOPEZ, Gustavo», Expte. 8071-STJ-91- (Monto Base: \$ 1.119.100,00.-); como también al existir una derrota parcial, por los rubros de demanda que se desestiman, he tomado como base regulatoria el capital de los mismos reclamado en la demanda con más intereses desde la fecha de promoción de la acción hasta este pronunciamiento, tal lo resuelto por nuestro máximo Tribunal provincial -STJRN- en autos: «Rebattini, Rodolfo Aníbal c/ Ritter, Hubert Otto y Otra s/ Cumplimiento de Contrato (Ordinario)-Casación» (Expediente BA-10155-C-0000, Sent. Definitiva. N° 56 del 12/06/2024); (Art. 42, último párrafo, Ley N°5731) -Monto Base:\$3.419.081,94.-, que incluye capital reclamado y desestimado, desde la promoción de la demanda con intereses hasta la fecha de este pronunciamiento, cfe. tasa doctrina legal STJRN.-V.- Atento lo dispuesto por la Resolución N° 812/16 S.T.J. que establece la obligatoriedad a partir del 01/05/2017 del uso del Sistema Patagonia e-bank para la formulación de los pagos y demás operaciones que deben ser realizadas respecto de fondos depositados en Cuentas Judiciales, hácese saber al actor, letrados y perito intervinientes en la causa, que previo a requerir la transferencia de fondos que en cada caso pudiera corresponder, cada uno de ellos deberá acreditar la existencia de Cuenta Bancaria Personal que en el caso del actor deberá ser de su exclusiva y única titularidad y mantenerse en esa condición hasta la definitiva cancelación del crédito, presentando cada interesado la debida Certificación expedida por la entidad bancaria, que necesariamente deberá contener nombre del Banco, tipo y número de Cuenta, C.B.U., o C.V.U. en caso de optar por una billetera virtual, Titularidad, y CUIL/CUIT correspondiente y que será considerada como

Declaración Jurada de quién aporte la misma, conforme lo dispuesto en el Art. 3° inciso d) de la Resolución supra indicada, y art. 2 de la Resolución N° 1090/2024-STJ.-VI.- A los fines del cumplimiento de lo dispuesto en los puntos I y IV, hágase saber al BANCO PATAGONIA S.A., Suc. Cipolletti, que deberá proceder a la apertura de una cuenta judicial a nombre de las presentes actuaciones y a la orden de este Tribunal; debiendo informar el área de Judiciales de la entidad crediticia el Nro. y CBU de la misma mediante el Sistema de Gestión Judicial PUMA.- Notifíquese.-HÁGASE SABER a los letrados que queda a su cargo la notificación ordenada supra mediante cédula electrónica ? Notificación Organismo /Entidad al BANCO PATAGONIA-, conforme dispone la Ac. 8/2025-SGyAJ STJ y Disp.02/2023 del Comité de Informatización de la Gestión Judicial.-VII.- Liquidense el 70% del impuesto de Justicia, Sellado de Actuación y contribución al Colegio de Abogados y de los honorarios de la Conciliadora Dra. Marcela Alejandra Roca por su actuación ante CIMARC los que ascienden a la suma de \$. (equivalente a un . JUS) de conformidad con lo establecido en los párrafos 3ro. y 6to. del art. 100 L. 5450, los que deberán ser abonados por el demandado en el formulario respectivo «Liquidación de tributos» y en el plazo establecido en el mismo (Acordada 10/2003 del S.T.J., anexo 1, puntos 1 y 2, ref. por Ac. 06/2012 y Acordada 18/14 del STJ) de conformidad con lo dispuesto por la Ac. 33/20 -reformada por la Ac. 36/2021- y Disp. 8/20 de Contaduría General del Poder Judicial; bajo apercibimiento de multas y sanciones previstas en el Código Fiscal (t.o. 2003). (art. 158 L. N° 2430, Ley de Tasas Retributivas y Ley 3234).-Con relación a la contribución al Sitrajur, estése a lo dispuesto en la Ac. 33/2020 del STJ y en la Disposición 08/20 de Contaduría General del Poder Judicial.-Asimismo, liquídese el 30% de la contribución al Colegio de Abogados y de los honorarios de la Conciliadora Dra. Marcela Alejandra Roca por su actuación ante CIMARC los que ascienden a la suma de \$.(equivalente a un . JUS) de conformidad con lo establecido en los párrafos 3ro. y 6to. del art. 100 L. 5450, que deberán ser abonados por el actor en el formulario respectivo «Liquidación de tributos» y en el plazo establecido en el mismo (Acordada 10/2003 del S.T.J., anexo 1, puntos 1 y 2, ref. por Ac. 06/2012 y Acordada 18/14 del STJ) de conformidad con lo dispuesto por la Ac. 33/20 -reformada por la Ac. 36/2021- y Disp. 8/20 de Contaduría General del Poder Judicial; bajo apercibimiento de multas y sanciones previstas en el Código Fiscal (t.o. 2003). (art. 158 L. N° 2430, Ley de Tasas Retributivas y Ley 3234).-Con relación a la contribución al Sitrajur, estese a lo dispuesto en la Ac. 33/2020 del STJ y en la Disposición 08/20 de Contaduría General del Poder Judicial.-Con relación a la tasa de justicia y sellado de actuación estese a lo dispuesto en el art. 22 inc. b) de la Ley N° 2716.-Cúmplase con la ley 869.-VIII.- Regístrese en (S) y hágase saber que la presente se notificará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 5631.-