

//neral Roca, 17 de Septiembre de 2021

**Y VISTOS:** Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**SILVA MIRIAM AURORA C/ FUNDACION ESCUELA DEL VALLE S/ ORDINARIO (L)**" **RO-02675-L-0000;**

Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaria, corresponde votar en primer término a la **Dra. María del Carmen Vicente**, quien dijo:

**RESULTANDO: 1.-** Que, a fs. 30/37 se presenta Miriam Aurora Silva a través de su letrada apoderada, promoviendo demanda contra la Fundación Escuela del Valle por la suma de \$ 874.961,85 en concepto de rubros indemnizatorios, con más los intereses y costas.

Relata que comenzó a trabajar el 19-03-2007 para la demandada cumpliendo tareas como personal de maestranza en el establecimiento educativo, en el marco del Régimen de Enseñanza Privada bajo el CCT 318/99, en una jornada de 9 horas de lunes a viernes en el horario de 7 a 16 horas.

Que sus tareas diarias consistían en abrir el establecimiento, preparar el desayuno para docentes y niños, limpiar las veredas, el patio, los baños, el SUM, las secretarías, la dirección, los depósitos, las aulas y los pasillos, atender proveedores y el teléfono del lugar.

Señala que durante mas de once años de relación laboral no recibió sanción ni observación alguna respecto de su desempeño manteniendo una conducta irreprochable y responsable.

Manifiesta que el 19-10-2018 la empleadora produjo el despido mientras la actora se encontraba en uso de licencia médica, alegando una causa falsa.

Que desde el inicio de la relación laboral la actora y el resto de los trabajadores poseían una semana de vacaciones en la época de receso

invernal, hasta que en el mes de julio de 2018 se le informó a través de la Sra. Silvana Daponte (Jefa inmediata Superior) y de la Sra. Ana Gómez (Directora) que no se les otorgaría la semana de receso al personal de maestranza, debiendo concurrir obligatoriamente aunque el establecimiento no se encuentre en funcionamiento durante las dos semanas de dicho receso. Que consulto a su superior cual era la causa se rehusó a dar fundamentos de su accionar.

Al encontrarse en esta situación, la actora junto con su hermana que también es personal de maestranza de la institución, decidieron realizar un reclamo por la vía legal, concurriendo a la Secretaria de Trabajo para ser asesoradas y luego remitir un telegrama laboral el 19-06-2018 intimando el otorgamiento de la semana de receso invernal, y se proceda a la debida registración laboral conforme categoría, remuneración y jornada completa.

Que, a raíz de dicha misiva, la demandada citó el día 25-06-2018 a la actora mediante mail a una reunión obligatoria a realizarse el día 26-06, a la cual no asistió; sí la otra trabajadora Sra. Silva Lea. Que en esa reunión le manifestaron su disconformidad con el envío del telegrama y le informaron que se adoptarían medidas disciplinarias si continuaba con los reclamos.

Dice que luego de reiteradas recriminaciones, se le acercó a la trabajadora el acta de la reunión a los fines de que la suscribiera, y a pesar de que la actora advirtió a la Secretaria que en ese acta no se estaba contando toda la verdad de lo acontecido, dice que se vio presionada a firmar.

Asegura que dicha situación generó un menoscabo en el estado psicofísico de la actora quien requirió asistencia médica debido al estrés laboral al que fue expuesta y en consecuencia su médico le indicó tratamiento psiquiátrico y reposo laboral.

Que mientras se encontraba con licencia laboral, el 26-06-2018 recibió CD de su empleadora donde rechazaba la misiva enviada por esta afirmando que durante el receso del mes de julio la semana a otorgar de licencia es facultativo del empleador y depende de las necesidades de la institución asegurando que se encuentra debidamente registrada.

Refiere que la licencia médica fue prolongada hasta principios de Noviembre de 2018, pero para su sorpresa y en pleno reposo laboral la demandada procedió a despedirla mediante CD del 19-10-2018, invocando como causa su negativa a someterse a la mediación por ante la autoridad de la Subsecretaría de Trabajo local, donde obran copias de contralor médico, que transcribe invocando disidencia entre los criterios médicos, y falsedad del diagnóstico médico, lo que considera una grave violación al principio de la buena fe, colaboración y el consecuente quiebre de la confianza, por lo que proceden a despedirla por violación de los arts. 62, 63 y 83 LCT.

Afirma que esta decisión de la demandada de despedirla, la dejó en situación de indefensión total al encontrarse bajo tratamiento psiquiátrico y ante la falta de ingresos y sin obra social, por lo que la trabajadora no pudo continuar atendándose con el profesional Hugo Juárez, debiendo abandonar el tratamiento.

Asegura que nunca se negó a someterse a la mediación por ante la autoridad de la Subsecretaría de Trabajo siendo falaz dicho argumento del despido, cita acta donde consta que asistió a audiencia, y la empleadora no se presentó.

Menciona que envió TCL rechazando el despido e impugnando la causal invocada en el mismo, aduce que hace meses viene sufriendo hostigamiento y maltrato, señalando que en realidad se trata de un despido Discriminatorio. Intima el pago de indemnizaciones correspondientes y entrega de certificaciones legales.

Luego analiza la causa del distracto alegando que la causa invocada para el despido con causa, carece de los requisitos legales mínimos por lo que considera que se trata de un despido incausado del art. 245 LCT. Asegura que no existió ningún hecho de gravedad tal que lesione el deber de fidelidad de la actora a la demandada por haber cumplido con sus obligaciones laborales y que no se encuentra desarrollada la supuesta conducta grave de violación al principio de buena fe que se le atribuye a la trabajadora, resultando incomprensible y alejado de la realidad configurando un despido sin causa.

En cuanto a la pérdida de confianza, entiende que no se encuentra probada siendo la verdadera causal del despido fue desalentar el reclamo laboral de la actora y de sus compañeros de trabajo siendo un despido represalia correspondiendo cuantificar daño moral.

Practica liquidación. Ofrece prueba. Realiza reserva del Caso Federal. Funda en derecho.

Peticiona se haga lugar a la demanda con costas.

2.- Corrido a fs. 38 el traslado de la demanda. Se presenta a fs. 79/85 la demandada a través de su letrado apoderado Dr. Víctor Leandro Loyola y contesta demanda.

Por imperativo legal formula la negativa de todos los hechos que no sean reconocidos en su responde.

En particular niega que la trabajadora haya prestado tareas con diligencia y esmero, que la jornada haya sido de nueve horas diarias de lunes a viernes de 7 hs. a 16 hs.; que sus tareas comprendieran atender proveedores y el teléfono del lugar; que durante el distracto la trabajadora estuviera gozando de licencia por enfermedad; que la causal de despido haya sido falaz; que desde su ingreso el personal de maestranza posea una semana de

vacaciones durante el receso invernal, que durante los 11 años se haya dado la semana de receso invernal, que durante el mes de julio el establecimiento no se encuentre funcionando; que se rehusaran a dar explicaciones de los motivos de la negativa de la semana de vacaciones; que efectuara un reclamo por Secretaria de Trabajo en procura de la semana, horas extras impagas y deficiente registración; que se le hayan variado las condiciones de trabajo negándole el descanso anual y la semana de receso de julio; que la semana de julio corresponda a un derecho adquirido; que se le adeude reajuste de haberes de toda la relación laboral, horas extras por igual periodo y deba registrar conforme categoría y remuneración; que haya habido enojo por parte de la Sra. Castello al planteo efectuado por la accionante; que fuera una falta de respeto que la trabajadora haya recurrido a la Subsecretaría de Trabajo; que se le haya dicho que se tomarían medidas disciplinarias si la situación se repetía.

Continúa negando que el acta suscripta por la actora no se ajustara a la realizada y que se viera presionada a firmarla; que dicha situación generara un menoscabo en el estado psicofísico de la actora; que requiera atención médica debido al stress laboral; que padeciera trastorno adaptativo con síntomas mixtos depresivos y reposo laboral; que al momento del distracto la actora hubiera quedado en situación de indefensión; que la actora no se haya negado a someterse a la autoridad de la subsecretaría de trabajo, que no se haya presentado a la mediación laboral, que adeude la suma de \$ 874.9614,85.

Respecto de la documental niega y desconoce el Acta de la Delegación de Trabajo del día 12 de noviembre de 2018 y 5 certificados médicos expedidos por el Dr. Juárez Hugo Walter. Y reconoce la totalidad del intercambio telegráfico.

En su relato de los hechos dice que la realidad de lo acontecido dista

sustancialmente del relato que se formula en la demanda. Que la accionante desde principios del ciclo 2018 comenzó a manifestarse en descontento con sus labores y horarios.

Que en junio de 2018 se le comunicó que en el periodo de receso invernal de julio iban a estar afectadas las dos semanas a cumplir un horario de 6 horas continuas, que de ninguna manera afectaba su licencia anual complementaria, toda vez que la misma era otorgada desde el 1 de enero hasta el 2 de febrero.

Que dicha situación generó descontento por considerar la actora que dicha semana de receso invernal era un derecho adquirido, a lo que la empleadora le manifiesta que dicha semana era facultativa otorgarla o no, que ese año tenían que realizar tareas de mantenimiento y limpieza, por lo que debían cumplir la jornada reducida.

Dice que inmediatamente vino el reclamo de las porteras, particularmente de la actora y su hermana Lea Silva, el resto de sus compañeras entendieron la necesidad de la institución de mantener el edificio en condiciones para reanudar la segunda parte del ciclo 2018, y porque la administración sigue funcionando además de realizarse otras actividades en los mismos edificios realizando una reunión para explicar lo expuesto.

Señala que todas las trabajadoras acataron la decisión a excepción de la accionante, por lo que en nada sorprendió su despacho postal del 19-06-2018, que fue respondido el 26-06-2018.

Que luego de dicho intercambio la actora alegando una situación de salud acompaña certificados médicos expedidos por el Dr. Juárez con licencias que se extendieron desde el 03-07-2018 hasta el 28-09-2018 inclusive, fecha en la que, previo control médico que determinó la falsedad del diagnóstico médico, se la despidió con causa por tratarse de una grave

violación al principio de buena fe, colaboración y pérdida de confianza violando los arts. 62, 63 y 83 LCT.

Analiza la causa del despido, alegando que la accionante ha violado en forma flagrante el deber de buena fe, y colaboración con la consecuente quiebra de confianza. Que en el caso se presenta un diferendo de criterios médicos, entre el médico tratante y los médicos de su parte, quienes informaron la ausencia de indicadores compatibles con trastornos psiquiátricos, razón por la cual ante la ausencia prolongada desde el mes de julio a septiembre decida rescindir la relación laboral.

Señala ante esta discrepancia que la ley no ofrece en principio una respuesta clara. Solo se ha limitado la jurisprudencia a decir que prevalece la opinión del médico tratante. Pero reitero la ley nada dice sobre la prevalencia de un criterio u otro.

Que se debe tener en cuenta que la ley sí reconoce al médico de contralor, es decir al designado por la empresa, teniendo dicho profesional a su cargo la corroboración de lo denunciado por el trabajador, y en caso de no corroborarse, que es lo que la ley ha pretendido, no se entiende porque la solución tiene que ser en un sentido diferente.

Por otra parte menciona, que su parte tuvo conocimiento de que la trabajadora mientras hacía uso de su licencia por enfermedad, desarrollaba tareas para otro empleador, bajo el régimen de trabajadora de casas particulares “en negro”, violando el principio de no concurrencia (art. 88 LCT).

Todos hechos que trasuntan en llamada “pérdida de confianza”, figura bajo la cual subyace un estado subjetivo del patrón y que por ello precisa de un elemento objetivo indicados de un apartamiento de los compromisos laborales.

Asegura que debe rechazarse el planteo del daño moral, toda vez que la misma no ha significado perjuicio moral alguno.

Impugna liquidación. Ofrece prueba.

Peticiona se rechace la demanda con costas.

3. A fs. 82 la parte actora contesta traslado de la documental, así rechaza la autenticidad de CD, de la nota de contralor médico de fecha 09-08-2018; el informe médico contralor de fecha 17-'09-2018; la constancia de baja y la certificación de servicios y remuneraciones.

Se fija a fs. 88 audiencia de conciliación. A fs. 91/92 obra acta de audiencia donde consta la comparencia de las partes con sus letrados, el resultado negativo del procedimiento conciliatorio. Se fija audiencia de vista de causa y ordena la producción de la prueba.

Produciéndose la siguiente prueba: a fs. 98/103 informe de AFIP.

El día 01-02-2021 la parte actora presenta escrito desistiendo de la prueba confesional.

El 27-04-2021 se realiza audiencia de Vista de Causa, donde consta la presencia de la actora y su letrado y del apoderado de la demandada. Luego de un intercambio de opiniones manifiestan no arribar a ningún acuerdo conciliatorio.- Acto seguido ambas partes desisten de la confesional ofrecida. A continuación prestan declaración testimonial: ANA MARIA GOMEZ y ADRIANA ASCENCIÓN SÁNCHEZ.- La parte actora desiste de sus restantes testigos y el Dr. Loyola insiste solamente por la testigo Laura Dimarchi, desistiendo de sus restantes testigos ofrecidos ordenándose una audiencia continuatoria.

En fecha 30-07-2021 se realiza audiencia continuatoria de Vista de Causa, donde consta la presencia de la actora y su letrado y del apoderado de la

demandada. Luego de un intercambio de opiniones manifiestan no arribar a ningún acuerdo conciliatorio.- Acto seguido el Dr. Loyola desiste de sus restantes testigos ofrecidos. Acto seguido los letrados intervinientes se dan por alegados y se dispone el pase de los autos al acuerdo para dictar Sentencia Definitiva.

**CONSIDERANDO: I.-** Corresponde a continuación fijar los hechos que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas, conforme lo establece el art. 53 inc. 1 de la Ley 1.504, los que a mi juicio son los siguientes:

**1.-** Que la Sra. Miriam Aurora Silva ingresó a trabajar el 19-03-2007 para la Fundación Escuela del Valle en la categoría "Maestranza" de manera permanente y continua (hecho no controvertido, y se acredita con los dobles ejemplares de recibos de haberes de fs. 3/15 y 55/69).

**2.-** Que la actora realizaba una jornada de lunes a viernes de 7 a 16 horas. Arribo a dicha conclusión por lo que surge de los recibos de haberes acompañados por la demandada a fs. 55/58 donde se constata que en el periodo septiembre a diciembre 2017 se abonó por un total de 176 horas lo que equivale a 9 horas diarias de lunes a viernes confirmando lo dicho por la actora en su escrito de demanda.

**3.-** Que en el mes de junio de 2018 se suscitó una controversia entre la actora y la demandada respecto a si correspondía o no trabajar durante el receso invernal (hecho no controvertido por las partes).

**4.-** Que con fecha 03-07-2018 la actora presentó a su empleadora certificado médico expedido por Dr. Juárez prescribiendo reposo con diagnóstico Trastorno adaptativo con síntomas ansiosos depresivos. Que dicho reposo fue extendido a través de varios certificados médicos expedidos por el mismo Médico hasta la fecha del despido (Documental

acompañada por ambas partes a fs. 22/29 y 70/76).

5.- Que las piezas postales adjuntadas por la actora a fs. 16 a 20 y por la demandada a fs. 46, 48 y 49, (consistentes en TCLs y CDs) fueron intercambiadas entre las partes resultando veraces y auténticas.

Que, la Sra. Silva remite a la empleadora TCL 887847765 de fecha 19-06-2018 en los siguientes términos: *"Atento haber me comunicado variación arbitraria en las condiciones de trabajo, negándome verbalmente el descanso anual pactado que comprendía el mes de enero y primer semana de vacaciones de julio de cada año intimo plazo de 48 hs. revoque la medida arbitrariamente dispuesta, pues afecta derechos adquiridos desde el ingreso al trabajo, como descanso anual pactado. Todo bajo apercibimiento de considerarme despedida por su culpa ante silencio o negativa de su parte. Intimo por igual plazo y apercibimiento abone reajuste de haberes por toda la relación laboral y me registre laboralmente conforme categoría y remuneración correspondiente de ley por portera de escuela privada de jornada completa"* (Documental de fs. 16 y 49).

Que, la empleadora contesta mediante CD 887851181 de fecha 26-06-2018 que despacha su apoderado que dice: *"Que siguiendo expresas instrucciones de mi mandante vengo a dar contestación en debido tiempo y forma a su TCL (CD n° 887647774) de fecha 19 de junio de 2018, por falaz y malicioso. Que en particular niego y desconozco Que se le haya negado verbalmente descanso anual pactado y que comprendiera el mes de enero y la primera semana de vacaciones de julio; que tenga derechos adquiridos respecto al descanso anual pactado; que pueda considerarse en situación de despido por mi culpa o ante el silencio de mi parte; que adeude reajuste de haberes de toda la relación laboral y horas extras por igual período; que deba registrarla laboralmente conforme categoría y remuneración*

*correspondiente de ley portera de escuela privada jornada completa y en exceso de hasta 9 horas corridas diarias de lunes a viernes. Que muy por el contrario a lo requerido por vuestra parte Ud. le hacemos saber que conforme su antigüedad Ud. dispones de 228 días de descanso anual, los cuales se le otorgan en el mes de enero de cada año y una semana en el mes de julio coincidiendo con el receso escolar. Que de ninguna manera se ha modificado dicha modalidad. Que cabe aclarar que durante el receso del mes de julio la semana a otorgar licencia es facultativo del empleador y depende de las necesidades de la institución, que dicha modalidad es instrumentada por imperio del art. 44 del CCT 318, Art. 45. Que asimismo se le hace saber que Ud. se encuentra registrada correctamente conforme categoría y remuneraciones de ley, no adeudando concepto alguno por dichos rubros como así también la mentada diferencia de haberes que alega. Rechazando la totalidad de dichos reclamos." (Documental de fs. 19 y 46).*

El 17-10-2018 la actora remite a la empleadora TCL 967827305 en los siguientes términos: *"Me dirijo a Ud., por medio de la presente, toda vez que encontrándome bajo licencia por stress laboral comenzado por hostigamiento, según certificado médico emitido por Dr. Juárez Hugo Walter, en fecha 10/10/2018, por 20 días, recepcionada en debido tiempo y forma por ud en fecha 10-10-20108. No he percibido mi sueldo del mes de septiembre del año 2018 y siendo que al consultar el motivo del pago de mi salario, me han informado que me encontraba sin trabajo. teniendo en cuenta que no he percibido notificación fehaciente, por lo cual lo INTIMO A UD. FORMALMENTE A QUE EN EL PLAZO DE 48 HORAS ACLARE MI FUTURO LABORAL Y DIGA SI CONTINUARE PRESTANDO SERVICIOS BAJO SUS ÓRDENES. la falta de respuesta de su parte en el plazo preindicado o su negativa, serán consideradas actitudes suficientes injuriantes a mis intereses laborales por lo que en tal supuesto me*

*consideraré injuriada y despedida por su exclusiva culpa."*(Documental de fs. 17 reconocida por la demandada).

Dos días después, en fecha 19-10-2018 la empleadora mediante CD 967826866 comunica: *"Que siguiendo expresas instrucciones de mi mandante, y en atención a su negativa a someterse a la mediación por ante la autoridad de la subsecretaría de trabajo local, con asiento en funciones en calle Epifanio de las 500 Vº, vengo a informar que obran copias del control médico por ante dicho organismo a su entera disposición. que asimismo se informa que dicho dictamen en su parte pertinente dice: "General Roca , 17 de septiembre de 2018. PACIENTE SILVA MIRIAM AURORA DNI 25.618.006 al examen psiquiátrico no se registran indicadores compatibles con trastornos psiquiátricos. Se concluye que el paciente protagonizó un conflicto laboral y decidió aislarse del estímulo estresor que le genera esta situación. Por lo expuesto se concluye que el paciente se encuentra en condiciones de alta médica laboral durante en el mes de septiembre de 2018. Fdo. Pablo Miranda Medicina Laboral - MP 3466- Dr. Milton Mercado MP 2853 Medico Psiquiatra y el Dr. Sáez Fabio Néstor - Medico MP 2850 (lo subrayado me pertenece). Que ante la disidencia de los profesionales médicos y ante la falsedad del diagnóstico médico, hago reserva de accionar penalmente contra el profesional médico Dr. Juárez Hugo. Que asimismo y siendo su conducta una grave violación al principio de buena fe, colaboración y con la consecuente quiebra de la confianza, PROCEDO A DESPEDIR CON CAUSA EN ATENCION A LA VIOLACION DE LOS ART. 62, 63 Y 83 LCT. LIQUIDACION FINAL A SU DISPOSICION . QUE HAGO USO DEL PLAZO LEGAL PARA LA ENTREGA DE LOS CERTIFICACIONES DE SERVICIOS Y REMUNERACIONES Y CERTIFICADO DE TRABAJO (Art. 80 LCT)."*. (Documental de fs. 20 y 48).

Finalmente la actora contesta por TCL 967821223 de fecha 22-10-2018 en los siguientes términos: *"Me dirijo a Ud., mediante la presente a efectos de RECHAZAR EN TODOS SUS TERMINOS la CD 967826866 por Ud. enviada hacia mi persona, toda vez que la misma resulta a todas luces falsa y maliciosa. Ello es así, atento a que Ud. procede a despedirme SIN CAUSA, en ocasión que me encuentro con licencia medica otorgada por mi médico psiquiatra que se me prescribió luego de que cayera en un estado de depresión y pánico, como consecuencia de haber sufrido hostigamiento y maltrato laboral constante por parte de mis superiores, quienes me aislaron y me amenazaron con despedirme luego de que tras 11 años de trabajar para Ud., en forma continua e ininterrumpida, reclamara que no me quiten mi licencia anual reglamentaria en forma arbitraria, y que se me abone mi sueldo conforme indica el CCT vigente. Esta situación de estrés laboral y shock emocional en la que me vi envuelta luego de reclamar que se me cumplan mis derechos básicos, se encuentra incluso acreditada por el medico de contralor por ud puesto, el Dr. Miranda, quien manifestó en su informe "el paciente protagonizo un conflicto laboral y decidió aislarse del estímulo agresor (...)". Teniendo en cuenta que vengo hace meses sufriendo hostigamiento y maltrato de su parte, que ahora me despide sin causa alguna , cuando en 11 años de trabajo NUNCA he tenido una sanción ni llamado de atención, solo permite concluir que se trata de un despido DISCRIMINATORIO, por lo cual INTIMO A UD A QUE EN EL PLAZO DE 48 HS proceda a abonar las indemnizaciones correspondientes al 245 LCT, 232 LCT, SAC, Vacaciones y una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados en virtud de lo dispuesto en el art. 1 de la ley 23592 y haga entrega de certificado de trabajo y de Servicios y Remuneraciones, bajo apercibimiento de iniciar las acciones legales que correspondan para seguir el cobro de lo debido y la aplicacion de las multas del las leyes 25345 art 45, art. 2 ley 25323".*

(Documental de fs. 19 reconocida por la demandada).

6.- Que, en Audiencia de Vista Causa declaró la testigo Ana María Gómez y dijo: "que conoce a la actora por ser Directora del nivel medio de la Escuela del Valle y trabajaron juntas. Que trabaja para la fundación desde 2003 como docente, y en el cargo directivo desde 2006, como directora de nivel primario, entró por concurso. Consultada sobre si conoce como es la modalidad de licencias en el receso invernal dice que es mas que nada para los chicos, lo toman las docentes y en el caso de maestranzas siguen yendo para hacer limpieza general, en un horario mas adecuado por la mañana. Que en 2018 la licencia invernal produjo un conflicto cuando un mes antes se convocó al grupo directivo para acordar como se iba a hacer con el receso. Que en nivel medio acorde un horario de 8 a 11,45 para que la actora pudiera hacer los trabajos. la notifico a ella y dice que no esta de acuerdo, entonces intento arreglar con la representante legal para que solo se la convocara una semana y Que Miriam dijo que no, que quería 2 semanas. y ella se fue a hablarlo directamente con la representante legal. Que la portera dependía de ella porque nivel medio funcionaba en otro edificio distinto al de la administración. Raquel, la hermana, también me hizo saber que no estaba de acuerdo sobre las licencias. Luego la actora presentó un certificado médico. estaba enojada y me lo hizo saber. Que en algún momento se les había dado 2 semanas y lo consideraban un derecho adquirido. Que la actora en junio presentó un certificado médico con licencia psiquiátrica, no lo esperaba, y tuvo que buscar a alguien para que cubriera la licencia. Que la actora siempre cumplía con sus horarios y obligaciones. Que luego nos enteramos que estaba enviando cartas documento. Que no le consta que la actora trabajara en otro lugar. Que siempre trabajaban en horario reducido el receso, el horario normal de ellas era de 07 a 15 hs. Que Miriam estaba de 7 a 9.30 y de 12.30 a 16 o 17 cuando cumplía su jornada se iba.

Luego declara la testigo Adriana Asunción Sánchez quien dijo: "que conoce a la actora. que fue docente de la Escuela entre los años 2001 hasta 2016 inclusive. Que todos los años se nos daban las 2 semanas en las vacaciones de invierno y a las porteras 1 semana. Que en los últimos años que estuvo se empezaba a hablar el tema y generaba conflictos pero tenían una semana. Que sabe que en verano tenían vacaciones, pero no recuerda cuánto tiempo.

**II.** Corresponde a continuación expedirme sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art. 53 inc. 2 L. 1.504).

Como surge del derrotero de hechos sucedidos entre las partes que llevaron a la extinción del vínculo, se impone en primer término dar tratamiento a las causales de injuria laboral invocadas por el empleador para la denuncia del contrato.

Debemos partir de la premisa, que las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de la ley o de convenciones colectivas de trabajo apreciados con criterios de colaboración y solidaridad (art. 62 LCT). Y deben obrar de buena fe ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo (art. 63 LCT).

Como sabemos, en el proceso judicial es tarea de las partes probar la causal esgrimida en la comunicación de despido, dejando en manos del Juez la calificación de los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse a priori que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede configurar injuria en un caso y no serlo en otro.

La prueba de la causa del despido recae en quien invoca la existencia del hecho injurioso. En caso de despido directo, el empleador debe justificar la causa, y si se trata de un despido indirecto, la carga probatoria corresponde al trabajador.

En función de esto, pasaré a merituar si los incumplimientos acusados a la trabajadora se han probado en autos y si reúnen la entidad suficiente como para que el trabajador se considerara injuriado y despedido, es decir, si tenía “justas causas” (art. 246 de la LCT).

Debo partir estableciendo el marco jurídico de la relación laboral habida entre las partes el que no se encuentra controvertido, dado que son coincidentes en que el vínculo estuvo comprendido dentro del CCT 318/99, que prevé también la aplicación de la LCT.

En este caso se notificó el despido decidido por la empleadora invocando una causa que lo llevan a la resolución contractual, por lo que la solución pasa por establecer si la misma fue acreditada, y en su caso, si reviste entidad suficiente como configurar injuria grave.

El sistema legal vigente tiende a privilegiar la subsistencia de las relaciones laborales, y la parte que asume la iniciativa de ponerle fin carga con la demostración de una conducta inexcusablemente incompatible con la prosecución del vínculo, demostración que no debe dejar margen de duda. (CNAT, Sala V, 31-10-88, “Verón, Víctor A. c/ Celulosa Recuperada” D.T. 1989-A-66).

En autos estamos ante un despido directo, donde la patronal invoca como causa del despido la falsedad del diagnóstico médico que constituiría una grave violación al principio de buena fe, colaboración y quiebra de confianza.

Ingresando en el análisis de la causal, la demandada aporta como prueba el

informe elevado por el Dr. Mercado (fs. 52/53) que concluye que el paciente se encuentra en condiciones de alta médica laboral durante el mes de septiembre de 2018, documental que fue rechazada por no constarle su autenticidad por la actora al momento del traslado el art. 32 de la Ley 1504 (fs. 87), por tratarse de instrumentos que no llevan firma imputable a ella, no encontrándose obligada a reconocer o desconocer documental de terceros por serle inoponible.

La carga probatoria de lo dispuesto en dicho informe, era de la empleadora, quien más allá de acreditar la documental referida, debió reforzar su carga probatoria con informativa de reconocimiento, o testimonial de reconocimiento de los médicos que suscribieron el informe médico, de manera que le permitiera al Tribunal indagar sobre detalles de lo ocurrido en el control médico como la veracidad del mismo, y proceder a valorar la entidad de la falta en cuanto a que la parte contractualmente ofendida reaccione causalmente, en forma proporcional y oportuna.

Pues no puedo perder de vista que me encuentro ante dos relatos diversos de un mismo hecho, donde la carga probatoria es del empleador injuriado ante la presunta falta.

En consecuencia, en el caso se ha acreditado la voluntad extintiva de la patronal, no así las causas o incumplimientos que se le reprochan a la trabajadora, que impidieron la continuidad del contrato laboral, tornando al despido arbitrario y generando a favor del trabajador la protección legal contra el despido arbitrario, de orden constitucional (art. 14 bis CN). Protección que comienza con la consideración del despido arbitrario como un ilícito contractual, complementada con la inexistencia de regulación de ese modo de disolución del vínculo laboral-dependiente, y sigue con la consagración de una tarifa legalmente calificada como indemnización, cuya finalidad no es protegerlo contra el despido arbitrario, sino respecto de sus

consecuencias dañosas.

Por todo lo expuesto el despido deviene incausado y arbitrario, resultando procedente la indemnización prevista por el art. 245 LCT.

**III.- RUBROS RECLAMADOS:** De acuerdo a las consideraciones expuestas, a continuación me expediré sobre los rubros del reclamo, fundamentando cuáles resultan procedentes y cuáles no.

**-Vacaciones no gozadas, SAC s/vacaciones y SAC proporcional:** Conforme liquidación final acompañada por la actora a fs. 15 resulta que los rubros de interés fueron debidamente abonados por lo cual el pago de los mismos no resultan procedente con costas a la actora.

Respecto el rubro "SAC s/ Vacaciones" esta Cámara considera que no procede, conforme argumentos expuestos en la causa "**Giménez María Milagros c/ SANATORIO JUAN XXIII S.R.L. s/ Reclamo**" (Expte. **O-2RO-1371-L2014**).- Se. Del 02-07-2018, a los que me remito en honor a brevedad.

**-Indemnización por antigüedad, preaviso omitido y SAC s/preaviso, e integración mes de despido y SAC s/integración:** En este caso ante el despido arbitrario en los términos del art. 245 de la LCT, corresponde se indemnice a la Sra. Silva, tomando como la mejor remuneración mensual, normal y habitual de \$ 24.140.84 (remuneración agosto/2018 -surge de los dobles ejemplares de recibos de haberes de fs. 3/15 y 55/69, Certificado de Servicios y Remuneraciones de fs. 77/78-), y la antigüedad de 12 años ( por el trabajo cumplido entre el 19-03-2007 hasta el 28-09-2018, esto es 11 años, 6 meses y 9 días).

Como se puede observar en los dobles ejemplares de recibos de haberes se abonaban sumas no remunerativas, al respecto, este Tribunal en distintos decisorios se ha pronunciado a favor de su inconstitucionalidad, en razón de tratarse de incrementos

salariales encubiertos bajo tal modalidad ya sea mediante Decretos en su momento, bajo Resoluciones del MTESS homologatorias de acuerdos gremiales, o negociaciones colectivas de distintas actividades, en todos estos casos se decretó su inconstitucionalidad. Así esta Cámara II – antes Sala II- en su anterior integración, se expidió sobre el tema en los autos "**GARCIA ADRIAN EXEQUIEL c/ ROYMAR S.R.L. y COOPERATIVA OBRERA LIMITADA DE CONSUMO Y VIVIENDAS s/ RECLAMO**" (Expte.Nº 2CT-22174-09), Sent. del **04-05-2011**, con apoyo en los fallos de la CSJN en "**PEREZ ANIBAL c/ DISCO SA.**" (Sentencia del 01-09-2009), "**GONZALEZ MARTIN NICOLAS C/ POLIMAT S.A. y Otro**" ( Sentencia del 19-06-2010) y más recientemente "**DIAZ PAULO VICENTE c/ QUILMES SA y MALTERIA**" del **4-6-2013**, decisorios a los que me remito en honor a la brevedad, y a los que como ya he expresado en otras oportunidades adhiero a sus argumentos.

Como tal, dichas sumas deben ser tenidas en cuenta a los fines de integrar la base de cálculo prevista por el art. 245 de la LCT para liquidar el rubro indemnización por antigüedad.

Por último, la parte actora peticiona que se tome al SAC proporcional como parte de la base remuneratoria a los fines indemnizatorio del art. 245 LCT, tema sobre el que esta Sala II por mayoría, se había pronunciado favorablemente en autos "**Huemil, Jorge Raul c/ Sindicato de Obreros Empacadores de la Fruta de Río Negro y Neuquén s/ reclamo**" (Expte.Nº 2CT-25.332-12, Sentencia Definitiva del 22/5/2013).

Sin embargo, el STJRN se expidió con posterioridad sobre el tema en la causa: "**Méndez Jorge L. c/ Junta Vecinal Parque Melipal s/ Sumario s/ Inaplicabilidad de Ley**" (Expte. Nº 23.595/09-STJ), Sentencia del 07-07-2015, donde sostuvo que: "*...Se trata en verdad de una auténtica remuneración complementaria, consecuencia de otra previamente determinada, que la precede y de la cual procede; razón por la cual no puede integrarla, dado que no puede convertirse en causa de sí mismo, so pena de desnaturalizarse y diluirse como instituto jurídico característico; lo cual implicaría una contrariedad interna inaceptable en el sistema legal*

*de la Ley de Contrato de Trabajo. Por otra parte, cabe advertir que si bien en los resarcimientos en concepto de preaviso omitido y de integración del mes del cese, se calcula el S.A.C., no se trata sin embargo en tales casos de una acreencia salarial, sino que la incidencia proporcional del S.A.C., tanto sobre uno como sobre otro rubro indemnizatorio, es –por accesión- de naturaleza resarcitoria, y en razón del pleno cometido –aun tarifado- de la indemnización correspondiente. En efecto, se trata de una incidencia resarcitoria –y no, salarial- del sueldo anual complementario, que se habilita judicialmente a fin de satisfacer en forma acabada la indemnización correspondiente al trabajador despedido injustamente, tanto en concepto de preaviso omitido, como de integración del mes del cese; sin que ninguno de tales institutos fije tampoco un módulo salarial tipificado como el previsto en el art. 245 L.C.T. para determinar así la indemnización por antigüedad. En definitiva, el art. 245 de LCT remite a los fines del cálculo indemnizatorio a la “mejor remuneración mensual, normal y habitual”; es decir que se optó legislativamente por un modo salarial mensual; en tanto el SAC, aunque normal y habitual, es una remuneración anual, que se liquida y paga semestralmente, por lo que no reúne las condiciones exigidas por dicha norma. Así ha quedado zanjada la cuestión en el ámbito forense nacional a partir del Fallo Plenario CNAT NRO 322 “Tulosai, Alberto Pascual c/ Banco Central de la República Argentina s/ Ley 25561”, del 19/11/2009; que estableció: “ 1º) No corresponde incluir en la base salarial prevista en el primer párrafo del art. 245 de la L.C.T., la parte proporcional del sueldo anual complementario, 2º) (...) (Publicado en LA LEY 01/12/2009 Y EN 16/12/2009. DT 2009 –Diciembre-, 381.3.5)...”. A más de otros considerandos vertidos en el fallo a los que me remito en honor a la brevedad.*

De esta manera ha quedado zanjada la cuestión del SAC sobre la base

indemnizatoria del art. 245 LCT, por parte del máximo Tribunal provincial, con carácter de doctrina legal. En consecuencia, habiendo quedado definida la cuestión se desestima esta petición, sin costas en razón de lo expuesto.

A esto se suman la indemnización sustitutiva de preaviso equivalente a dos (2) meses de sueldo en función de la antigüedad, y la integración del mes de despido, rubros estos que a criterio de este Tribunal conforman el derecho indemnizatorio del trabajador, conforme los arts. 232 y 233 de la LCT.

**-Multa art. 2 de la Ley 25323:** como sabemos, para su viabilidad, se requiere que, una vez operado el despido, e incurso el deudor en la situación de mora por el transcurso del plazo del art. 128 al que remite el art. 149 de la LCT, no obstante la condición de automática, se lo emplace, en forma expresa y fehacientemente, a la cancelación de los rubros indemnizatorios, pues sólo de ese modo es dable sostener la actitud renuente como el factor subjetivo de atribución que la norma castiga, a título de mecanismo para desalentar las conductas dilatorias que fuerzan al trabajador a la promoción de las acciones judiciales.

Para su viabilidad, se requiere que el trabajador haya intimado fehacientemente al empleador a que le abone las indemnizaciones previstas por los arts. 232, 233 y 245 de la LCT, que el empleador omita el pago de las mismas y que ello obligare al trabajador a iniciar acciones judiciales, por lo que en vistas de que el emplazamiento fue realizado en tiempo oportuno (TCL 967821223 fs. 18), corresponde hacer lugar al incremento indemnizatorio del art. 2 de la ley 25323.

**- Multa prevista por art. 80 de la LCT:** Tiene por objeto compeler al empleador a que cuando extinga la relación, entregue al trabajador: a) constancia documentada de su obligación de ingresar fondos de la

seguridad social y sindicales a su cargo; b) certificado de trabajo. Para ello, el decreto reglamentario 146/01 (art.3) aclaró que el trabajador queda habilitado para hacer el requerimiento fehaciente de los mismos, cuando el empleador no hubiese hecho entrega de ellos dentro de los treinta días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato. O sea que es necesaria la concurrencia de: extinción, transcurso de treinta días dentro de los cuales debió haberse hecho la entrega, e intimación fehaciente si no se lo hizo la entrega de los certificados de trabajo.

En el presente caso la relación laboral se extinguió el 19-10-2018 y en la misiva de notificación la empleadora le hace saber que hará uso del plazo de ley para la entrega de los certificados. El actor en telegrama obrero de fecha 22-10-2018 intima a la entrega de los certificados de aportes y contribuciones del art. 80 LCT.

Luego, la actora no realiza la intimación dispuesta por el Decreto Reglamentario 146/01 cumplidos los 30 días de extinguida la relación laboral, por lo que considero que no se ha configurado el incumplimiento que torne procedente la multa, por lo que mi voto es propiciando su rechazo con costas a la actora.

- **Daño Moral:** La actora reclama esta reparación con fundamento en la actitud asumida por la demandada por cuanto entiende que el despido fue ocasionado a los fines de desalentar el reclamo laboral no solo de su persona , sino también en relación a sus compañeros, siendo un despido represalia. Por esto reclama la suma de \$ 67.594,35.

En consonancia con la postura mayoritaria de la doctrina, ha sostenido esta Cámara II, con voto rector de la Dra. Gadano que comparto, lo siguiente en relación al tema, al fallar en 21/9/2010 en autos "Giulietti": "...Si bien la doctrina desde antiguo entendió que la indemnización tarifada es suficiente protección contra el despido arbitrario previsto por el art. 14 bis, no deja de

ser el importe derivado de una antijuridicidad destinada a cubrir los perjuicios que se presume que ocurren por el hecho del despido, de modo que la atmósfera jurídica actual comenzó a separarse de la mirada tradicional distinguiendo el despido en sí, de los hechos o circunstancias que lo rodearon, ya sea precediéndolo o manifestándose recién al momento mismo de efectivizar la extinción. Como lo dice Juan Carlos Venini en "El daño moral y el contrato de trabajo" en Revista de Derecho Laboral 2009-1 Editorial Rubinzal-Culzoni, p. 414 y sgs: "...La indemnización tarifada cubre los perjuicios que normalmente ocurren por el hecho del despido, pero no los sufrimientos o padecimientos que ha experimentado el trabajador debido al conductismo desplegado por su empleador o sus subordinados y que han afectado sus derechos personalísimos...Se trata de una pretensión autónoma e independiente del despido, vale decir, tiene su causa fuente en un ilícito ajeno al contrato de trabajo que desborda los límites tarifarios y que debe ser resuelta en consecuencia acudiendo a los principios generales del derecho de daños...". Ahora bien, abonando a esta posición solo cabe admitir el daño moral en todos los casos en que se haya podido acreditar fehacientemente una situación abusiva que supera el ejercicio de la actividad admitida por la ley, tendiente a resolver la relación contractual, con o sin causa, que va de suyo quedará satisfecha con el pago de las indemnizaciones tarifadas. Estoy hablando del grave incumplimiento de deberes de conducta sostenidos en la premisa de no dañar a otro, pues la indemnización legal tarifada abarca habitualmente los daños materiales y morales ocasionados al dependiente por el distracto, presentándose una diferencia sustancial con la indemnización civil por daños y perjuicios (arts. 519 y concs. Del Código Civil). La primera no toma en cuenta para su cálculo el perjuicio que realmente sufrió el trabajador. Fija una reparación de acuerdo a dos pautas objetivas: antigüedad en el empleo y remuneración percibida por el trabajador. No queda al arbitrio judicial, siendo indiferente

que el perjuicio pueda resultar mayor o menor al efectivamente ocasionado, lo que significa que el trabajador no puede invocar o probar daños mayores y la patronal no puede pretender abonar una suma menor sosteniendo que el importe del perjuicio es inferior. La finalidad de la tarifa ha sido crear un resguardo al trabajador que se encuentra de buenas a primeras sin su trabajo. Esa objetivación de pautas para estimar el daño causado, es la que se opone por razones de naturaleza a la fijación de la reparación extra por daño moral, que sería pertinente cuando hay una ruptura abusiva del vínculo por parte del empleador. El contrato de trabajo impone al empleador una serie de deberes, entre ellos el de brindar seguridad a la persona y bienes de su empleado, el obrar de buena fe y con la lealtad de trato. Si en el curso de la relación laboral (o aun antes de ella), o a su finalización, el empleador agravia, ofende los derechos esenciales de su dependiente ya no como tal sino en su condición de persona, profiriendo daño en su honor, su integridad psicofísica, su decoro, o se advierte claramente la intención de obrar de mala fe al provocar el despido, se pone entonces en escena un abanico de situaciones no contempladas al instituir la tarifa que lógicamente el juez en su tarea de intérprete de la norma debe desentrañar...".

Hechas las aclaraciones de la dimensión en que cabe inscribir el tema, cabe decir que en autos no se ha probado el daño moral sufrido por la actora, no podemos hablar de conductas desdeñosa de la demandada, o que la causal del despido fueron meras vaguedades, más allá de la solución que se imprime al tema en virtud de la carga de la prueba los hechos y su entidad para poner fin al vínculo laboral.

Máxime tratándose de un dependiente con larga historia en la empresa, no es menos cierto que en toda relación laboral se vive en interacción permanente con el empleador o los representantes de aquel, dando de ordinario lugar a situaciones conflictivas, expresiones altisonantes o

tensiones propias de la actividad común que se crea en la convivencia. Todo indica que se han de suceder malos entendidos e idas y vueltas en el vínculo y debe tenérselos como parte de la dinámica de todas las relaciones humanas. Pero para decir que hubo daño moral, debe estar el juzgador seguro de que se han producido abusos de la posición dominante, tales como persecuciones o acusaciones o injurias o requerimientos y que ellos son eficientes para generar una lesión concreta en su víctima. El juzgador debe generar plena certeza del grado de daño proferido a la víctima para no caer en la propensión tan instalada de creer que todo cuanto diga la víctima por haber sido tal, debe ser indefectiblemente aceptado, pues también ha de depender de la real condición en que se encuentra el perjudicado y las verdaderas chances de escapar del lugar en que quedó atrapado.

He de decir entonces, que ninguno de los fundamentos aportados por el accionante se pueden enmarcar en el marco de daño moral cuyos límites esgrimiera párrafos mas arriba. Por ende, creo que debe denegarse el reclamo por daño moral, al no estar dadas las condiciones que se describen, esto con imposición de costas a la actora.

**IV.- INTERESES:** Respecto a los intereses corrientes por pago fuera de término, se computan los de la tasa prevista por el STJRN en la causa: "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) Se. 04-07-2018, en la que el Máximo Tribunal adopta con carácter de doctrina legal a partir del primer día del mes siguiente al dictado del fallo, la tasa establecida por dicha institución oficial para préstamos personales libre destino hasta 72 meses o la que en el futuro se establezca como de plazo menor. Intereses que en este caso se calculan al 03-09-2021, aclarando que seguirán devengándose hasta el efectivo pago.

**V.- LIQUIDACIÓN:** En base a lo expuesto la actora resulta ser acreedora

de las sumas que se liquidan a continuación, a las que le agrega el interés devengado, lo que queda al siguiente tenor:

Indemnización antigüedad .....	\$ 289.686,48
Indem. sustitutiva de preaviso .....	\$ 48.281,08
SAC s/ preaviso .....	\$ 4.021,86
Integrativo mes despido .....	\$ 8.851,53
SAC sobre integración .....	\$ 737,33
Multa art. 2 ley 25323.....	\$ 175.788,00
Intereses al 03-09-2021 .....	\$ 903.982,75
<b>Total al 03-09-2021 .....</b>	<b>\$ 1.431.346,75.-</b>

**VI- COSTAS JUDICIALES:** Atento los vencimientos parciales y mutuos conforme lo expuesto en estos considerandos, las costas se imponen en función de los importes de condena a cada uno (cf. arts. 68 y 71 del CPCyC. y 25 L. 1.504).

A efectos de calcular los honorarios de los profesionales intervinientes, debemos considerar como monto del litigio el de \$ 1.609.791,80 que resulta de los montos de condena (\$ 1.431.346,75.- a cargo de la demandada, y \$ 178.445,15 a cargo de la actora por los rubros rechazados de la demanda), ello de conformidad con los precedentes del STJ "MORETE", "JARA" y "RABANAL".

De esta manera, se imponen las costas y se regulan honorarios de la siguiente manera: se imponen las costas en un 89% a cargo de la demandada y un 11% a cargo de la actora, regulándose los honorarios de la Dra. Ailen Roca en su carácter de letrada apoderada de la actora, por las

dos etapas cumplidas en la suma conjunta de \$ 315.520.00.- (MB.\$ 1.609.791,80 x 14% + 40%) y los del Dr. Víctor Leandro Loyola por su intervención como apoderado de la demandada en la suma de \$ 270.445,01.- (MB. \$ 1.609.791,80 x 12% x 40%), todo conforme lo previsto por los arts. 6,7,9, 10, 20, 38 y 40 Ley de Aranceles, Acord. STJ 9/84 y art. 277 LCT).- **TAL MI VOTO.-**

Los **Dres. Daniela A. C. Perramón y Juan A. Huenumilla**, adhieren al **voto precedente** por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

Por todo lo expuesto, la **CAMARA SEGUNDA TRABAJO de la IIa. CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL**, con asiento en esta ciudad;

**RESUELVE: I.- HACER LUGAR** en su mayor extensión a la demanda instaurada por **Miriam Aurora Silva** y en su consecuencia condenar a **Fundación Escuela del Valle** a abonar a la nombrada en primer término, en el plazo DIEZ DÍAS de notificada, la suma de **PESOS UN MILLÓN CUATROCIENTOS TREINTA Y UN MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y SEIS CON SETENTA Y CINCO CENTAVOS ( \$ 1.431.346,75.-)** por los conceptos de que dan cuenta los considerandos con los intereses judiciales calculado al 03-09-2021, que seguirán devengándose hasta el efectivo pago, esto con costas a la demandada.

**II.- RECHAZAR** parcialmente la demanda instaurada por la actora contra Fundación Escuela del Valle, por los conceptos vacaciones proporcionales, SAC sobre vacaciones proporcionales, multa prevista por art. 80 LCT y daño moral, conforme se da cuenta en los considerandos, con costas a la demandante.

**III.-** Las costas judiciales se imponen en un 89,00% a cargo de Fundación Escuela del Valle y un 11% a cargo de la actora. De esta manera se regulan los honorarios de la **Dra. Ailen Roca** en su carácter de letrada apoderada

de la actora, por las dos etapas cumplidas en la suma de \$ **315.520,00.-** (MB.\$ 1.609.791,80 x 14% + 40%) y los del **Dr. Víctor Leandro Loyola** por su intervención como apoderado de la demandada en la suma de \$ **270.445,00** (MB. \$ 1.609.791,80 x 12% x 40%), en todos los casos de conformidad con las disposiciones de los arts. 6, 7, 8, 10, 11, 20, 38 y 40 de la Ley de Aranceles y con consideración del importe pecuniario del proceso, resultado obtenido importancia, calidad y extensión de los trabajos realizados y demás pautas dosificadoras del arancel. Los emolumentos no incluyen el porcentaje correspondiente al Impuesto al Valor Agregado, por lo que de corresponder deberán los profesionales dar cumplimiento con las disposiciones de la Resolución General AFIP N° 699/99.

**IV.-** Oportunamente, firme que se encuentre la presente, por Secretaría practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones, la que deberá abonarse en boleta de depósito bancario, conforme Ley 2716 y Acordadas del STJ 17/2014 y 18/2014, bajo apercibimiento de lo dispuesto por el Código Fiscal.

**V.-** Líbrese oficio al Banco Patagonia S.A. a efectos de que proceda a abrir una cuenta judicial a nombre de estos autos y a la orden del Tribunal, informando en el plazo de cuarenta y ocho horas de recibido el oficio, y al mail oficial de este Tribunal [camlabroca-s2@jusrionegro.gov.ar](mailto:camlabroca-s2@jusrionegro.gov.ar), el número de CBU de la cuenta.

Cúmplase por Secretaría mediante oficio en formato PDF, con firma digital. Hágase saber a la parte que una vez subido al sistema de gestión PUMA el oficio deberá ser diligenciado por la parte interesada, el asunto deberá decir: "Apertura" - Autos - "Urgente", debiendo enviarlo a la siguiente casilla de correo electrónico: [depositosJudiciales2dajurisdccion@bancopatagonia.com.ar](mailto:depositosJudiciales2dajurisdccion@bancopatagonia.com.ar).

**VI.-** Regístrese, notifíquese oportunamente y cúmplase con Ley 869.

**DRA. DANIELA A.C. PERRAMON**

**-Presidenta**

**DRA. MARÍA DEL CARMEN VICENTE**

**-Jueza**

**DR. JUAN AMBROSIO HUENUMILLA**

**-Juez**

El instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ y se publica en el día de la fecha. Conste.

Secretaría, 17 de Septiembre de 2021.

**Ante mí: DRA. MARÍA MAGDALENA TARTAGLIA -Secretaria-**