

En la ciudad de Cipolletti, Provincia de Río Negro, a los 6 días del mes de octubre de 2023, reunidos en acuerdo los Sres. Jueces de la Cámara del Trabajo de la IV Circunscripción Judicial, con asiento de funciones en esta ciudad, integrándose el Tribunal con el Dr. Alejandro Cabral y Vedia, para resolver en autos caratulados: **"MARTINEZ JUAN CARLOS C/ SAN ANTONIO INTERNACIONAL S.A. S/ ORDINARIO (L)"(Expte N° CI-04934-L-0000).**-

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. Raúl F. Santos, quien dijo:

I.- Que vienen a mi voto los presentes actuados en los que se presenta mediante letrado Apoderado el Sr. JUAN CARLOS MARTINEZ, promoviendo formal demanda laboral contra SAN ANTONIO INTERNACIONAL S.A., por la suma liquidada de \$971.670.- o lo que en más o en menos resulte de la prueba a producirse en autos, en concepto de indemnización por despido, omisión de preaviso, integración mes despido, multa art. 2 L25.323, más intereses, gastos y las costas del proceso.-

Manifiesta que el actor comenzó a trabajar para la accionada el 5/01/2006 cumpliendo funciones de Peón Práctico de Perforación A, bajo CCT 536/08, en la ciudad de Catriel.-

El 11/05/2013 sufre un accidente laboral en la espalda, comenzando una serie de peripecias ya que la ART no se hizo responsable de su dolencia. Denuncia causa por ante éste Tribunal, caratulada "MARTINEZ JUAN CARLOS C/ QBE ARGENTINA A.R.T. S.A. S/ ORDINARIO (L)", Expte. 16457-CTC-15.-

Debido a las dolencias el traumatólogo le indica cirugía colocándole una serie de clavos en la columna. Una vez operado y rehabilitado se presenta con certificado médico que le es rechazado porque prescribía "Tareas livianas" en lugar de "tareas readecuadas".-

El 1/03/17 remite telegrama notificando y poniendo a disposición certificado médico de alta con tareas livianas. Posteriormente vuelve a pedir certificado donde conste "tareas readecuadas" como se le solicitó en la empresa. Al llevarlo nuevamente se niegan a recibírselo. Por eso envía nuevo telegrama el 6/03/17 notificando del certificado médico y solicitan se le otorguen tareas readecuadas.-

El 8/03/17 la empresa responde rechazando la epistolar del actor solicitando que indique de manera detallada cuales serían sus nuevas capacidades laborativas y/o la clase de tareas que estaría en condiciones de desarrollar.-

Mediante correo OCA, el actor envía nota el 3/04/17 a la empresa con detalle de

certificado de alta laboral por el perito Dr. Ciruzzi en el marco del Expte. 16457-CTC-2015 de la Cámara Laboral de Cipolletti. Asimismo se coloca a disposición de la empresa a fin de que realice los exámenes que estime conveniente e intima dación de tareas.-

La empresa nuevamente rechaza la intimación, aclarando que para poder determinar la existencia de tareas readecuadas resulta indispensable saber cual es la nueva capacidad laborativa y cual es el tipo de tareas que estaría en condiciones de realizar.-

Ante ello, el 12/04/17 se considera despedido por culpa de la patronal ante la negativa de otorgar tareas. Posteriormente decidió esperar noticias del sindicato por un supuesto convenio para rescindir contrato de varios empleados, pero al no tener noticias, reitera el despido indirecto por telegrama del 28/04/17.-

El 11/05/17 intima al pago de indemnizaciones legales y diferencias salariales. Practica la liquidación correspondiente, ofrece prueba, funda en derecho, hace reserva del Caso Federal y peticiona en consecuencia.-

II.- A fs. 48, se lo tiene por presentado, parte y con domicilio constituido y por iniciada la acción contra SAN ANTONIO INTERNACIONAL S.A., disponiéndose correr traslado de la demanda, con la correspondiente notificación a la accionada para que comparezca y la conteste en el término de 10 días, lo que se cumplimenta conforme cédula librada a esos efectos y diligenciada.-

A fs. 49 la letrada Valeria Consigli renuncia al patrocinio del actor, lo que se tiene presente a fs. 50.-

A fs. 78 y sgtes. comparece la demandada SAN ANTONIO INTERNACIONAL S.A., mediante apoderado, contestando demanda y solicitando su rechazo, con costas.-

En primer término niega todos y cada uno de los hechos invocados por el trabajador. En particular, fecha de inicio de la relación denunciada, categoría y jornada, niega que la empresa no haya querido reincorporar al trabajador, niega adeudar suma alguna.-

Sostiene que la empresa le solicitó al actor que indicara de manera detallada cuales eran las nuevas capacidades laborativas o la clase de tareas que estaría en condiciones de desarrollar sin que se viera afectado su estado de salud, de conformidad con las previsiones de los arts. 211 y 212 de la LCT.-

Entiende que, lejos de colaborar, el actor se limita de manera improcedente a acompañar copia simple de contestación de explicaciones de un perito médico correspondiente a la prueba producida en los autos "MARTINEZ JUAN CARLOS C/ QBE ARGENTINA A.R.T. S.A. S/ ORDINARIO (L)" Expte. N° 16457-CTC-15, no cumpliendo con lo

solicitado por su mandante.-

Refiere que su mandante jamás se negó a otorgar tareas al actor, resultando excesiva la conducta del mismo de considerarse despedido sin más.-

Aclara que la empresa nunca llegó a conocer si contaba o carecía dentro de su estructura empresaria de puesto alguno para otorgar al Sr. Martínez y ni siquiera se vio habilitado a la vía del inciso segundo del art. 212 de la LCT. Considera que la empresa no se encontraba en posición de dar alternativas de nuevas funciones sin previamente conocer el alcance de la incapacidad del actor.-

Impugna la liquidación efectuada, solicita aplicación del tope legal. Rechaza el reclamo de las indemnizaciones y de las multas. Ofrece prueba. Funda en derecho. Hace reserva del Caso Federal y peticiona en consecuencia.-

A fs. 90, 94 y 100 se la tiene por presentado, parte y con domicilio constituido. Por contestada demanda y ofrecida prueba, corriéndose traslado de la instrumental a la parte actora.-

A fs. 102 se fija Audiencia de conciliación, la que se celebra conforme acta obrante a fs. 103, sin posibilidades de acuerdo.-

III.- Mediante providencia del 10/12/19, se dispone la apertura de la causa a prueba, proveyéndose los medios probatorios ofrecidos por las partes y librándose los oficios correspondientes.-

En fecha 24/08/21 se agrega documentación del actor acompañada por la parte demandada.-

El 31/08/21 se agrega informe de la Comisión Médica N° 9.-

El 21/09/21 se agrega informe producido por el Correo Oficial.-

por providencia del 14/12/21 se agrega informe de OCA.-

El 29/08/22 presenta informe pericial la Contadora designada al efecto Ruth Jaquelin Castro, ordenándose el traslado de la misma a las partes.-

La accionada impugnó el informe el 6/09/22, respondiendo la perito en fecha 16/09/22.-

Por providencia del 19/10/22 se fija Audiencia de Vista de Causa, la que se celebra conforme acta del 26/07/23, en la que las partes desisten de toda prueba pendiente de producción.-

El 17/08/23 se ponen los autos a disposición de las partes para que aleguen por escrito.-

Efectuados los alegatos correspondientes por la parte actora, finalmente se ordena el pase de los autos al acuerdo para el dictado de la sentencia definitiva el 12/09/23 lo que se produce conforme al orden de sorteo del que da fé la Actuaría que lo suscribe,

recayendo en cabeza del suscripto este primer voto rector.-

IV.- Conforme ha quedado trabada la litis, y valorando en conciencia la prueba producida, tengo por acreditados los hechos que considero de importancia para la resolución de la causa, los que a mi juicio son:

IV.- 01.- Que entre las partes se sucedió el siguiente intercambio postal, a saber:

a.- El 1/03/17 el actor remite epistolar a la accionada notificando alta médica laboral con tareas livianas. Asimismo pone a disposición certificado médico e intima se le provean tareas livianas (CD772811784AR impuesta en Catriel, el día 01 de marzo del 2017, entregada el día 06 de marzo de 2017).-

b.- Envía el trabajador el 6/03/17 nuevo telegrama indicando que ante negativa de recepcionar el certificado médico, presenta uno nuevo con indicación de readecuación de tareas”. Nuevamente pone a disposición certificado médico e intima se le provean tareas livianas (CD755628324AR impuesta en Catriel, el día 06 de marzo de 2017 entregada el día 07 de marzo de 2017).-

c.- La empresa por CD responde el 8/03/17 al primer telegrama rechazando el mismo y solicitando al actor que indique de manera detallada cuales eran las nuevas capacidades laborativas o la clase de tareas que estaría en condiciones de desarrollar sin que se viera afectado su estado de salud, de conformidad con las previsiones de los arts. 211 y 212 de la LCT. El mismo día 8/03/17 envía nueva CD respondiendo al segundo telegrama del actor, ratificando su posición.-

d.- El 31/03/17 el actor envía CD por OCA a la empresa, presentando certificado médico de alta laboral efectuado por el perito judicial Augusto Ciruzzi. Asimismo se coloca a disposición de la empresa para que le realicen los exámenes que estime correspondan e intima le provean tareas (CD OCA CC57123 165, impuesta el día 31/03/2017, entregada el 03/04/2017).-

e.- El 11/04/17 la empresa responde por CD y rechaza la intimación del actor. Insiste en que debe saber a ciencia cierta cual es la incapacidad del actor y las tareas que estaría en condiciones de realizar.-

e.- El actor envía telegrama el 12/04/17 donde dice: Ante la negativa por parte de su empresa SAN ANTONIO INTERNACIONAL S.A. a otorgar tareas de manera fehaciente, cumplo, después de mi tercer certificado, con el apercibimiento me doy por despedido por su exclusiva culpa (CD755597834AR impuesta en Catriel, el día 12 de abril del 2017, entregada el día 17 de abril de 2017).-

f.- El actor remite telegrama el 28/04/17 respondiendo la CD de la empresa y

nuevamente considerándose despedido por su culpa (CD772812759AR impuesta en Catriel, el día 28 de abril de 2017, entregada el día 03 de mayo de 2017).-

g.- Mediante telegrama del 15/05/17 el actor intima el pago de indemnizaciones por despido. (CD755620776AR impuesta en Catriel, el día 11 mayo de 2017, entregada el día 15 de mayo de 2017).-

IV.- 02.- Que el actor trabajó para la demandada, desde el día 5/01/2006, cumpliendo funciones de “Peón Práctico de Perforación A”, conforme prescripciones del CCT 536/08 aplicable. El 17/04/17 el actor se considera despedido por culpa de la accionada, reiterando la finalización del vínculo por telegrama el 3/05/17. Vale aclarar que este último telegrama fue el considerado por la accionada, que incluso al presentar recibo de liquidación final lo hizo refiriéndose al período “mayo 17” e incluso en la certificación de remuneraciones y servicios, computa la prestación de servicios hasta el día 3/05/17.-

IV.- 03.- Que el 29/08/22 presenta informe pericial la Contadora designada al efecto Ruth Jaquelin Castro, ordenándose el traslado de la misma a las partes. La accionada impugnó el informe el día 6/09/22, respondiendo la perito en fecha 16/09/22.-

A partir del informe y de las aclaraciones posteriores, se determina que el mejor sueldo tomado, liquidado en su oportunidad por la propia demandada y que la perito utiliza para responder la pericia original, corresponde a Julio 2016 por la suma \$45.666,86.- (conf. recibo obrante a fs. 65), aclarándose que no se incluyen allí las sumas No Remunerativas. La suma determinada se encuentra detalladamente fundamentada por la perito, quien explicó cada uno de los conceptos incluidos y los excluidos para obtener la suma base. Ante las explicaciones dadas, ninguna de las partes efectuó observación alguna.-

Agregó la experta que, no ha sido determinada la existencia de liquidación final, en tanto la demandada nunca le brindó el recibo de la liquidación final, conforme surge del informe, ni tampoco obra constancia de pago de la misma.-

Asimismo, la perito no pudo determinar tope legal alguno, conforme art. 245 LCT refiriendo que “Dicha información fue imposible de ser encontrada por este perito habiendo averiguado por todos los medios posibles, con lo cual no es posible informar el punto.”.- He de reiterar, dichas conclusiones fueron consentidas por los litigantes.-

Corroboró la investigación de la experta contable la información que surge de la página <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/topes>, a la cual, a los efectos vivendi, ingresé a su link, dando que no se publica el tope indemnizatorio aplicable a la convención colectiva de trabajo 536/08 y/o 644/12 a partir del mes de octubre de 2.013, “...en razón de no

contar con la información necesaria a tal evento...”

V.- Siguiendo con la metodología adoptada, corresponde ahora determinar el derecho implicado por dicha plataforma fáctica que en particular emana de las circunstancias en las que se ha formulado el intercambio epistolar y sus efectos con relación a la extinción del vínculo laboral habido entre las partes, que sirve de fundamento para el decisorio al que se arriba.-

V.- 01.- 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 rige y está normado en el Art. 10 R.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.-

"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" (CNTrab., sala V, octubre 31-988, "Verón, Víctor A. c/ Celulosa Recuperada": DT, 1989-A, 66; T y SS, 1988-1119).-

Por su parte el Art. 243 del mismo cuerpo legal, establece un régimen marcadamente formal, en resguardo del principio de buena fé y del derecho de defensa del denunciado, imponiendo la norma a quien dispone el distracto comunicarlo por escrito y "...con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato...", no susceptible de modificación futura ante la Acción Judicial que se promoviera.-

Por imperio legal (Art. 242, R.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.).-

V.- 02.- Cabe aclarar, que quien alega un hecho como justa causa, en el caso de la sanción resolutoria, debe probarlo, toda vez que el juzgador debe resolver sobre los hechos acreditados en autos y relevantes para dirimir la controversia traída a juicio.-

Ergo, en el presente asunto bajo análisis la carga de la prueba cae en cabeza de la parte actora, que es quien formula la imputación injuriente.-

Quien introduce los hechos, asume a su cargo la necesidad de acreditar la existencia material de los mismos, lo cual se traduce sin más en “un imperativo del propio interés” y su inejecución redundará exclusivamente en perjuicio de quien omita su cumplimiento.-

Así lo explica claramente BABIO en “Derecho Procesal del Trabajo”, pág. 76, en cuanto señala que “Siendo 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).-

V.- 03.- El despido indirecto.-

Ha quedado acreditado que la parte actora notificó del alta médica en 3 oportunidades a la accionada, sin que la misma hiciera nada al respecto. Más, aún, se colocó a disposición de la misma para que ejerciera el control médico, conforme art. 210 de la LCT e intimó a que le diera tareas correspondientes; ante el silencio primero y el rechazo después por parte de la accionada, se consideró injuriada y se produce el distracto por despido indirecto.-

Se ha dicho que “Resulta justificado el despido indirecto decidido por la actora en tanto resultó arbitraria la decisión del empleador dirigida a no cumplir con la intimación formulada por ésta a los fines de que le otorgue tareas acordes a su capacidad residual certificada por su médico tratante (media jornada laboral con evaluación mensual de tolerancia), fundado ello en la falta de su alta médica y definitividad de su incapacidad (parcial o total), todo según consejo de su médico de control. (S. R. M. vs. Supermat S.A. s. Indemnización art. 212, LCT, etc. - Casación laboral /// STJ, Santiago del Estero; 02/03/2016; Rubinzal Online; 18035/2013; RC J 1906/16).-

No era responsabilidad del trabajador acreditar el grado exacto de minusvalía que tenía o las tareas que sí podía realizar. El actor, obrando de buena fe, presentó certificados correspondientes y se puso a disposición de la empresa. En todo caso, si la empresa tenía dudas sobre la incapacidad, podría haber realizado control médico, conforme art. 210 LCT, estando así legalmente establecido para que la dadora de trabajo pueda verificar el estado de salud de sus empleados. Al respecto se ha dicho que “Es sobre la empleadora que pesa la obligación de otorgar tareas y, por ende, ante el expreso requerimiento del actor acerca del cumplimiento de ésta por haberle sido otorgada el alta médica, es aquélla quien debía demostrar que persistía la incapacidad temporal del trabajador, para lo cual debía necesariamente demostrar que el alta otorgada por el profesional médico interviniente era incorrecta o errónea. Así, resulta inadmisibles una mera negativa, por lo que se torna necesario que sea una junta médica quien se expida al respecto, sin perjuicio de que en todos los casos es sobre la empleadora sobre quien recae la carga de justificar la excepción al cumplimiento de la obligación prevista en el art. 78, LCT” (Maritatto, Gustavo Adolfo vs. Buenos Aires Container Terminal Service S.A. s. Acción de amparo /// CNTrab. Sala V; 25/08/2014; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; 62289/2013; RC J 8749/14).-

Entiendo que, efectivamente, el reclamante se ajustó a derecho al considerarse en situación de despido, por cuanto, no sólo respetó las formalidades que requiere la situación, sino que, ante el rechazo del primer certificado médico presentado, efectuó con su médico tratante otro acorde a lo peticionado por la accionada sin que la misma hiciera nada al respecto luego de recepcionado, insistiendo erróneamente con su posición.-

Ante la falta de dación de tareas o a todo evento la manifestación de la imposibilidad de otorgarlas, surge el paradigma de la injuria legitimante del despido indirecto, constituyendo causal de gravedad tal que, hace intolerable la continuidad del vínculo laboral.-

VI.- Atento la legitimación del despido incausado, corresponde hacer lugar a los diferentes conceptos que se han reclamado en la demanda y en su mayor extensión, conforme el detalle que a continuación se determina.-

VI.- 01.- La base de cálculo. El Tope Salarial.-

a).- Reclama el actor el pago de la indemnización por despido fundada en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, para lo cual, la demandada sostiene que se deben aplicar los topes indemnizatorios previstos por la norma bajo análisis, con sustento en

precedentes de la Corte Suprema tales como “VIZZOTTI”, y “DUCHOWMY”, reconociendo que, para el convenio de su actividad –CCT 536/08-, no se encuentra actualizado el tope indemnizatorio.-

En virtud del reciente pronunciamiento del Superior Tribunal de Justicia in re “CAPPONI, Martín Alberto c/OLEODUCTOS DEL VALLE S.A. s/Ordinario”, expediente del registro de este Tribunal de Grado CI-00167-L-2022, el cual ha resuelto que, en casos similares al presente, “se debe efectuar el cálculo del resarcimiento, con aplicación del tope indemnizatorio previsto por el artículo 245 LCT y de acuerdo a las restantes pautas de la ley”, he de proponer y fundamentar el criterio de resolución en estos casos.-

Sabido es que el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o. por el art. 5° L. 25.877) establece una tarifa indemnizatoria para el caso de despido sin justa causa de un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor, estableciendo un tope indemnizatorio el cual, no puede superar al equivalente de tres veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, debiendo el Ministerio de Trabajo fijar y publicar el promedio resultante.- Agrega y aclara el artículo citado, que para el caso de trabajadores no convencionados, se extiende dicha aplicación al convenio de actividad que corresponda al establecimiento en donde desarrollan tareas, si existiera más de uno se aplica el mas favorable.-

Del análisis de dicha norma surge que la base indemnizatoria a tener en cuenta no podrá exceder de tres veces el salario mensual promedio de las remuneraciones previstas en el CCT aplicable al trabajador al momento del distracto, correspondiendo al Ministerio de Trabajo la fijación de los montos promedio y tope correspondiente de cada CCT, lo cual, en ciertas ocasiones origina diversas complicaciones prácticas, para su cálculo (Vr. Scotti, Héctor Jorge, “Modificaciones al régimen de las indemnizaciones por despido”, Suplemento Especial de Editorial La Ley, Año 2.004, p 50 y siguientes; Eduardo Álvarez, “Modificaciones introducidas por la Ley 25.877 al artículo 245 LCT”, en “Reforma Laboral, Ley 25.877, Rubinzal. P. 86 y siguientes), como también, graves injusticias al perjudicar a un trabajador con salarios mayores a los más altos de la grilla o escala del CCT aplicable.-

Por ello la gran trascendencia del pronunciamiento dictado por la Corte Suprema de

Justicia de la Nación “Vizzotti, Carlos A. c/AMSA SA s/Despido”, C.S.J.N., 14.09.04, el cual ha sido receptado y comentado por toda publicación especializada del fuero (D.T. 2.004-B-1.211; T. y S. S. 2.004-763; Rev. De Derecho Laboral, Rubinzal, suplemento especial, noviembre de 2.004, etc.), y a cuyos fundamentos brevitatis causae he de remitirme, fallo que declaró la inconstitucionalidad del límite a la base salarial previsto en el art. 245 LCT para calcular la indemnización por despido sin justa causa, considerando que corresponde aplicar la limitación prevista en los párrafos 2º y 3º del art. 245 LCT, sólo hasta el 33 % de la mejor remuneración mensual, normal y habitual computable.-

Asimismo, el otro precedente citado por la accionada, “Duchowmy, Norberto c/Editorial Musical Korn Intersong SA”, del 15 de mayo de 2.001, aseveró que la demora del organismo del Estado en la fijación de los topes, tarea que le ha sido encomendada con el fin de facilitar la aplicación de la norma, no puede ser entendida como un obstáculo para su acatamiento, ni constituye razón válida para determinar el crédito del actor con prescindencia de la limitación legalmente contemplada para resolver la cuestión. (Maza, Miguel Ángel, “18 años de jurisprudencia de la CSJN en el Derecho del Trabajo”, Rubinzal, 2021, p.161 y siguientes).-

Sabido es que la indemnización por despido, desde su creación y mediante distintas formulaciones legales ha estado tradicionalmente sujeta a un “tope máximo” por años de servicios (sea el equivalente a la moneda vigente, al salario mínimo vital y móvil o al salario promedio de la convención colectiva aplicable al trabajador despedido, a excepción de un corto período de tiempo de que no estuvo sujeta a tope alguno –L. 23.697 desde 1.989 hasta la sanción de la ley 24.013 en 1.991-), referencias históricas ampliamente descriptas en “Extinción de la Relación de Trabajo”, de Enrique Herrera –quien tuvo a su cargo la redacción de los capítulos de extinción del contrato en el Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por el recordado profesor Antonio Vázquez Vialard, edición actualizada en 2.015 por el Dr. Héctor C. Guisado, Astrea, p. 262 y siguientes.-

Siguiendo a dicha obra, con profusa cita doctrinaria y los últimos fallos dictados por la Corte Suprema al respecto, se arriba a las siguientes conclusiones : a), si existe un convenio colectivo aplicable al caso, pero el Ministerio de Trabajo omitió calcular el tope respectivo, el pretendido límite deberá ser determinado por el Tribunal conforme a las remuneraciones de convenio, en tanto y en cuanto cuente con pautas concretas para poder ser determinado ; b) si hay alguna resolución ministerial que haya dispuesto un

reajuste de los topes que refleje el nivel salarial vigente al momento del despido, el juzgador deberá aplicar ésa resolución, aunque haya sido dictada y publicada con posterioridad a la extinción del contrato, y c), si la resolución que estableció oportunamente el tope indemnizatorio se encuentra desactualizada, cabría suplir esa omisión adicionando a ése tope todos los aumentos salariales producidos con posterioridad hasta la fecha del despido.-

He de adelantar que, en el particular, ningún elemento probatorio ni pauta informativa como las enunciadas supra se han acreditado.-

Siendo necesario en todo caso que el convenio colectivo haya sido invocado por alguna de las partes, por aplicación de lo dispuesto por el artículo 8 de la Ley de Contrato de Trabajo.-

Y siguiendo dichos lineamientos, no correspondería aplicar tope alguno cuando a), la convención colectiva no ha sido citada por las partes; b), cuando no exista ningún convenio colectivo aplicable al establecimiento donde prestó servicios el trabajador despedido, c), o cuando en el sector de la actividad de que se trata no se arribaron a acuerdos salariales ni menos aún figuren topes fijados ó d), cuando la atipicidad del sistema remuneratorio impida establecer un límite indemnizatorio para la actividad.-

A similares conclusiones arriba el Dr. Mario Ackerman en su reciente obra “El Despido”, Rubinzal, edición 2.019, dedicando el capítulo VIII, p. 259 en adelante, a la indemnización prevista por el artículo 245, en especial, cabe referenciar sus páginas 325/327, en el sentido que se debe interpretar que las reglas para la determinación de un tope salarial establecidas en el segundo y tercer párrafo del artículo 245 LCT no son aplicables a diversos casos o trabajadores, enumerando los casos citados supra, a los cuales brevitatis causae he de remitirme.-

b).- Por aplicación del principio de congruencia y del axioma que quien invoca en su favor un determinado precepto jurídico, le corresponde acreditar los presupuestos que lo tornan aplicable al caso, “...la carga de la prueba respecto de los hechos no depende de la posición de actor o demandado, sino de la situación que cada uno adquiera en el juicio conforme a los hechos establecidos y modificados y cuando media una situación de hecho o de derecho adquirida, corre por cuenta de quien lo alega la prueba del hecho o acto capaz de producir consecuencias jurídicas contrarias a ella...”(CNFed., Sala II, 30.06.70, La ley, t. 141, p. 654).-

Dicha regla en materia de cargas probatorias, debe adecuarse a situaciones y circunstancias singulares, a la hora de recolectar los elementos probatorios que

produzcan convicción en el juzgador.- Siendo de aplicación las denominadas “cargas probatorias dinámicas” - aquellas en que, en supuestos excepcionales, el onus probandi debe adquirir un tinte trashumante y así pesar sobre una parte distinta sobre la que, en principio, debe soportar la carga probatoria.- Jorge Peyrano, se explaya brillantemente sobre su aplicación, al afirmar que, “...La regla de la carga probatoria dinámica más trascendente y empleada es aquella que excepcionalmente se aparta de los parámetros usuales de distribución del esfuerzo probatorio, para hacerlo recaer sobre la parte que está en mejores condiciones profesionales, técnicas o fácticas para producir la prueba respectiva, sin que interese su emplazamiento como actora o demandada...”(El Derecho, tomo 107, página 1.005 y siguientes).- Asimismo, Juan Carlos Fernández Madrid, sostuvo que, la inversión de la carga de la prueba, junto con la búsqueda de la verdad material, son elementos fundamentales para lograr un proceso laboral igualitario (D. T. 1.986-A-597).-

En referencia a la cuestión sometida a debate, cabe citar los autos “RIQUELME FIGUEROA, Cristian David c/SERVICIOS ESPECIALES SAN ANTONIO S.A.”, en los cuales la Sala VII de la CNATr., en 12-05-21, ha sostenido que, al no explicar la demandada los parámetros de la base de cálculo que utilizó respecto de la indemnización por despido, no resulta posible conocer sobre que salario se basó ni si aplicó tope alguno o si, en todo caso, optó por aplicar la doctrina fijada por la Corte Suprema en la causa Vizzoti. Sumado a ello que hubiera sido vital que quien pretende la aplicación de un tope hubiera denunciado a cuanto ascendía el mismo al momento del despido o por lo menos precisar si existía alguna norma homologatoria concreta que así lo justifique y, sobre todo producir prueba tendiente a su acreditación, no ocurriendo nada de ello en el sub lite, lo que determina su desestimación.- Por lo que, en resumidas cuentas, al no haberse probado la existencia de un tope aplicable al vínculo laboral habido entre las partes conforme artículo 245 LCT, es que resulta inoponible la pretendida aplicación y, es por ello que, también se torna inaplicable al caso la doctrina Vizzoti, ante la inexistencia de montos que permitan comparar y evaluar una posible confiscatoriedad en la cuantía indemnizatoria por cese laboral.- (Rubinzal Online, 37394/2018 RC J 2640/21, publicado en Revista de Derecho Laboral 2.022-2-608 de la misma Editorial).-

En este sentido se ha pronunciado tanto calificada opinión doctrinaria como jurisprudencial, tal Miguel A. Piroló, en el Tratado Jurisprudencial y Doctrinario de Derecho del Trabajo, La Ley, Tomo I, p 500 y sig., en cuanto sostiene:”...En nuestro

entender, cuando no existe convenio colectivo aplicable a la actividad de la empresa o cuando el existente carece de escalas salariales, no es posible limitar a tope alguno la base de cálculo de la indemnización prevista en el artículo 245 LCT...”.-

Con aserto, Juan Carlos Fernández Madrid, en su Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, La Ley, T. II, p.1.995, 3ra. Edición, año 2.007, afirma que debe recordarse que el tope es disponible por el empleador, y en consecuencia, constituye una defensa que debe oponer, incluso probar, en virtud que el artículo 245 LCT –t.o. L. 24.013- no faculta al empleador o a las partes a efectuar un promedio de salarios para fijar el límite del crédito, por tanto, si el Ministerio de Trabajo omitió fijar y publicar los montos del tope correspondiente a la actividad, el crédito indemnizatorio deberá ser calculado con las “restantes pautas de la ley”, frase a la cual he de referirme en el presente, en virtud de la cita que realizara el Superior Tribunal de Justicia in re “CAPONI” fundamentando su resolución del respectivo recurso.-

c).- En definitiva, el Juzgador, a falta de tope indemnizatorio, sea por su carencia de actualización o no publicación de escalas salariales, por aplicación de la doctrina obligatoria citada, “deberá calcularlo con las restantes pautas de la ley”, las cuales, a pesar de haber sido peticionadas en recurso de aclaratoria en los autos referenciados (Caponi), el Ad Quem no indicó cuales pautas aplicar, tampoco las indican los autores en que se funda la resolución del recurso citado (Ackerman, Mario y otros, Tratado de Derecho del Trabajo, 2da. Edición, Rubinzal, Tomo IV, p 398/399 y Juan Carlos Fernández Madrid, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, La Ley, 2.009, Tomo III-2090).-

Al respecto, en reciente fallo de la Sala V de la CNATr., en 18-09-23, “CAÑAS JIMENES, Jonattan José c/SWISS MEDICAL SA”, resolvió que, “...Conforme lo normado por el art. 245, LCT, al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación le corresponde fijar y publicar el promedio resultante juntamente con las escalas salariales de cada CCT. Es decir la ley atribuye al Ministerio la competencia para establecer y publicar los promedios. En consecuencia si el Ministerio omitió dar cumplimiento con dicha manda y no fijó ni publicó el tope aplicable correspondiente a la actividad, el crédito indemnizatorio debe ser calculado con las restantes pautas de la ley, pues no resulta pertinente la fijación de límites por parte de otra entidad que no sea el poder estatal erigido en autoridad de aplicación. En el caso, la demandada invocó un tope convencional de \$ 52.754,90 del CCT 122/1975 que debe aplicarse al caso, pero no acreditó que a la fecha del despido del actor (11/02/2019) efectivamente existiera un

tope que debiera tenerse en cuenta, puesto que ni aun al apelar indicó cuál sería la resolución ministerial que habría determinado el tope invocado. La ausencia de tope se corrobora mediante los documentos publicados en la página del Ministerio de Trabajo - actualizados a febrero de 2022-, de donde surge el tope general según Resolución 48/2008 (\$ 4.277,56) vigente a partir del 01/12/2007. En definitiva si la autoridad de aplicación manifestó su imposibilidad de establecer el tope indemnizatorio respectivo, no corresponde al Tribunal fijarlo y en consecuencia tampoco resulta de aplicación la doctrina “Vizzotti” de la CSJN. Se confirma la sentencia de grado que hizo lugar al reclamo por diferencias indemnizatorias surgidas de haber considerado la mejor remuneración mensual, normal y habitual del último año denunciada por el actor...” Rubinzal Online; RC J 3982/23.-

En este sentido, también se expide el Dr. Raúl Horacio Ojeda, en su obra “Ley de Contrato de Trabajo”, 2da. Edición actualizada, Tomo III, p. 437, Rubinzal, 2.011.-

d).- En conclusión, y teniendo en cuenta que el orden público laboral se encuentra constituido por todas aquellas normas de carácter imperativo que actúan como límite a la autonomía de la voluntad de las partes, lo que no implica que haya en casos particulares condiciones más beneficiosas para el trabajador por encima de este mínimo inderogable, como en el caso, al no haberse publicado tope o no haberse activado ningún mecanismo de actualización del último publicado con los aumentos salariales que se hayan otorgado para tener un valor referencial, se deben ameritar las pautas para determinar la tarifa que corresponde en concepto de indemnización por despido con las obrantes en autos.-

Ello, en función de la limitación que el legislador ha introducido en la pauta salarial de la ecuación resarcitoria tiene como único fin el de limitar o reducir la responsabilidad o cuantía indemnizatoria, objetivo claramente válido como política legislativa, y sin cuestionamiento en autos, aunque carece de fundamento de orden público si resulta imposible determinar dicho límite en virtud de las circunstancias y pruebas de cada caso, es decir, se torna inaplicable al no poder establecerse si la remuneración correspondiente supera o no tope legal alguno.-

A estas conclusiones arribó este Tribunal in re “CAPONI”, con enjundioso voto de mi ex colega, el Dr. Luis Francisco Méndez, a cuyos fundamentos he de remitirme breviter causae.-

Por último, he de agregar que tampoco se ha acreditado en autos un impulso administrativo alguno, sea de la accionada o de la respectiva cámara de empleadores de

la actividad que la agrupe tendiente a la obtención de parte del poder estatal competente del cuestionado tope indemnizatorio para la convención colectiva de trabajo aplicable; menos aún, la acción que tiende a contrarrestar la inactividad formal de la Administración, que ordene un pronto despacho de la resolución administrativa, en razón del exceso de tiempo razonable en publicar el tope indemnizatorio, es decir la acción de amparo por mora de la Administración Pública en resolver un tema de su incumbencia y a la cual sea la empresa o su representación colectiva se encuentran legitimadas por tener un interés legítimo en la generación de dicha publicación. (“El amparo por mora de la Administración”, Ezequiel Cassagne, Diario La Ley del 08/09/2010).-

En definitiva, la tarifa indemnizatoria por despido prevista por el artículo 245 LCT, se compone de dos elementos o parámetros : Antigüedad (no cuestionada ni sometida a debate en los presentes) y Remuneración, la cual debe tener una base de ser: la mejor, mensual, normal y habitual (tampoco cuestionado en autos).-

Una vez obtenidos dichos módulos, las pautas legales para su determinación son, siguiendo a Raúl Horacio Ojeda en “Ley de Contrato de Trabajo”, segunda edición, Tomo III-448, Rubinzal.- : “ $A \times \$$ (que debe ser igual o inferior a T) = I (que no puede ser inferior a P)”.-

Donde :

“A” es cada año de antigüedad o fracción superior a tres meses.-

“\$” es la mejor remuneración mensual, normal y habitual.-

“T” es el tope que se construye con el triple del promedio de las remuneraciones previstas en la convención colectiva de trabajo aplicable.-

“I” es la indemnización.-

“P”, de piso, es una vez la mejor remuneración mensual, normal y habitual.-

En el particular, como lo indicara y fundamentara, al no poder establecerse la pauta legal “T”, corresponde aplicar exclusiva y directamente la pauta legal “\$”, es decir, la mejor remuneración, de carácter mensual, normal y habitual devengada por el actor que he tenido por acreditada, de \$ 45.666,86, correspondiente al período julio/2016, e indicada además en la pericia contable.-

Resta indicar que la extensa impugnación efectuada por la demandada fue respondida de manera acabada por la perito, indicando expresamente el procedimiento por el que obtuvo dicha base, sin incluir sumas no remunerativas y con detalle de cada concepto agregado, siendo además que sus explicaciones no fueron cuestionadas por ninguna de

las partes, encontrándose en consecuencia consentidas al respecto.-

VI.- 02.- Indemnización por Antigüedad (Art. 245, LCT): frente a un despido indirecto, fundado en justa causal, como modo de extinción de la relación laboral bajo análisis, corresponde reconocer a favor del trabajador la indemnización prevista en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, computándose en el caso 11 años y fracción superior a los 3 meses (5/01/06 al 3/05/2017 conforme lo determinado en el pto. IV 2), debiendo por lo tanto computarse 12 salarios de antigüedad a los efectos de este rubro.-

En virtud de lo expuesto, teniendo en cuenta la mejor remuneración, mensual normal y habitual, determinada de \$45.666,86.-, corresponde una indemnización en los términos del Art. 245 de la LCT de \$548.002,32.-, que devengará intereses desde la fecha del despido y hasta su efectivo pago, de acuerdo a la tasa judicial que infra se indica.-

VI.- 03.- Indemnización Sustitutiva del Preaviso omitido más 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 el despido indirecto y las constancias probatorias efectuadas en autos, corresponde reconocer a su favor, la indemnización sustitutiva prevista por la norma y que en el caso –atento una antigüedad superior a los cinco años- resulta ser de dos meses de salario devengado a esa fecha. La cuantificación de dicho importe (\$27.289,88 correspondiente a mayo/17 según recibo obrante a fs. 77 agregando los días descontados por no trabajar) asciende a \$59.126.25.- (\$54.579,76 con más la incidencia de la suma de \$4.546,49 en concepto de SAC), que devengará intereses desde la fecha del despido y hasta su efectivo pago, de acuerdo a la tasa judicial que infra se indica.-

VI.- 04.- Integración mes del despido más SAC: 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 producido el despido indirecto el 3/05/17, corresponde el pago por los días pendientes para completar el mes, es decir 28 días. En consecuencia la cuantificación de

dicho importe asciende a \$27.592,25.- (\$27.289,88 / 30 x 28, más SAC). Dicha suma devengará intereses desde la fecha del despido y hasta su efectivo pago, de acuerdo a la tasa judicial que infra se indica.-

VI.- 05.- Multa dispuesta por el Art. 2º de la Ley N°25.323: Esta norma dispone el incremento del cincuenta por ciento calculado sobre las indemnizaciones por despido, sustitutiva del preaviso más SAC y la integrativa por el mes del despido más SAC, si el empleador no abonare las mismas en tiempo oportuno.-

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. En este orden y atento la concurrencia de dichos requisitos en el caso dado, resulta procedente la agravación indemnizatoria, la cual debe establecerse en el 50 % de lo precedentemente fijado en concepto de Indemnización por Antigüedad (\$548.002,32.- x 50 %), Indemnización sustitutiva de Preaviso más S.A.C. (\$59.126,25.- x 50 %), e integrativa por el mes del despido más SAC (\$27.592,25.- x 50%), por lo cual procederá en definitiva por la suma de \$317.360,41.-, que devengará intereses desde la fecha del despido y hasta su efectivo pago de acuerdo a la tasa judicial que infra se indica.-

VI.- 06.- En conclusión, la demanda prosperará por la suma total de pesos \$952.081,23.- a valor nominal histórico, en concepto de Ind. 245 LCT (\$548.002,32.-), Preaviso c/ SAC (\$59.126,25.-), Integración mes despido -28 días- c/SAC, (\$27.592,25.-), Multa art 2 Ley 25323 (\$317.360,41.-). Todo ello con más intereses desde que cada suma es adeudada y hasta su efectivo pago, conforme a la tasa judicial que infra se indica.-

VI.- En definitiva y por todas las razones fácticas y jurídicas precedentemente expuestas, propongo el dictado del siguiente pronunciamiento:

VIII.- 01.- Hacer lugar a la demanda condenando al demandado SAN ANTONIO INTERNACIONAL S.A. a abonar al actor Sr. JUAN CARLOS MARTINEZ, en el plazo de diez días de notificado, la suma de PESOS NOVECIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL OCHENTA Y UNO CON VEINTITRES CENTAVOS (\$952.081,23.-), en concepto de Indemnización por Antigüedad art. 245 LCT, indemnización Sustitutiva del Preaviso más SAC, integración mes de despido más SAC y multa del art. 2 de la ley 25.323.-

Dicho capital de condena devengará intereses desde que cada suma es adeudada y hasta su efectivo pago, aplicándose primeramente y hasta el 31/07/2018, la tasa vigente en el Banco de la Nación Argentina para préstamos personales libre destino, en operaciones de hasta 36 cuotas mensuales, conforme asimismo doctrina obligatoria del Alto Tribunal Provincial a partir del resolutorio en autos: "GUICHAQUEO, EDUARDO ARIEL C/ PROVINCIA DE RÍO NEGRO (POLICÍA DE RÍO NEGRO) S/ ACCIDENTE DE TRABAJO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY (Expte. N°27.980/15-STJ) (Art. 43 de la Ley N°2430); y desde el 01/08/2018 en adelante y hasta el efectivo pago, la tasa establecida por el Banco de la Nación Argentina para préstamos personales libre destino hasta 72 meses o la que en el futuro se establezca como de plazo menor, conforme 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) (Art. 42, último párrafo, Ley N°5190).-

VIII.- 03.- Atento a como se resuelve, y por los fundamentos dados, las costas se imponen a la accionada vencida, propiciando se regulen los honorarios de los profesionales intervinientes de la siguiente manera: para el Dr. NESTOR R. SOLER, letrado en representación de la parte actora, en la suma de \$700.000.-; para la Dra. VALERIA A. CONSIGLI SCHRAMM, por su participación hasta la renuncia de fs. 49, en la suma de \$230.000; para los Dres. TRISTAN IRIBARNE e IGNACIO IRIBARNE, letrados en representación de la parte demandada, en la suma de \$790.000.-, en conjunto; y para el perito contadora RUTH JAQUELIN CASTRO, por el informe y las explicaciones efectuadas, en la suma de \$232.500.-, debiendo en este supuesto adicionarse el 5% en concepto de aporte a favor del Consejo Provincial de Ciencias Económicas de la Pcia. de Río Negro y adjuntar al expediente la boleta de depósito correspondiente (Arts. 35, 38 y 58 del Dec.-Ley N°199/66 y Ley N°2541).-

Se deja constancia que para la regulación de honorarios se ha tenido presente las etapas procesales cumplidas, trabajos profesionales desarrollados, relevancia y utilidad de los mismos, todo ello considerando como monto base tanto el capital de condena con una estimación de intereses a la fecha de este pronunciamiento -cfe. "Paparatto"-; todo ello de acuerdo a lo dispuesto por los arts. 7, 9 y ccdtes. de la L.A. y art. 18 L.5069 (M.B.: \$4.650.000,00).-

Déjase constancia que los Honorarios regulados ut-supra no incluyen el I.V.A.-
Cúmplase con la Ley N°869.-

MI VOTO.-

Los Dres. Los Dres. Luis E. Lavedan y Alejandro Cabral y Vedia adhieren al voto precedente.-

Por las razones expuestas, el Tribunal **RESUELVE:**

I.- Hacer lugar a la demanda condenando al demandado SAN ANTONIO INTERNACIONAL S.A. a abonar al actor Sr. JUAN CARLOS MARTINEZ, en el plazo de diez días de notificado, la suma de PESOS NOVECIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL OCHENTA Y UNO CON VEINTITRES CENTAVOS (\$952.081,23.-), en concepto de Indemnización por Antigüedad art. 245 LCT, indemnización Sustitutiva del Preaviso más SAC, integración mes de despido más SAC y multa del art. 2 de la ley 25.323.-

Dicho capital de condena devengará intereses desde que cada suma es adeudada y hasta su efectivo pago, aplicándose primeramente y hasta el 31/07/2018, la tasa vigente en el Banco de la Nación Argentina para préstamos personales libre destino, en operaciones de hasta 36 cuotas mensuales, conforme asimismo doctrina obligatoria del Alto Tribunal Provincial a partir del resolutorio en autos: "GUICHAQUEO, EDUARDO ARIEL C/ PROVINCIA DE RÍO NEGRO (POLICÍA DE RÍO NEGRO) S/ ACCIDENTE DE TRABAJO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY (Expte. N°27.980/15-STJ) (Art. 43 de la Ley N°2430); y desde el 01/08/2018 en adelante y hasta el efectivo pago, la tasa establecida por el Banco de la Nación Argentina para préstamos personales libre destino hasta 72 meses o la que en el futuro se establezca como de plazo menor, conforme 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) (Art. 42, último párrafo, Ley N°5190).-

II.- Imponer las costas a la accionada vencida.-

Regular los honorarios de los profesionales intervinientes de la siguiente manera: para el Dr. NESTOR R. SOLER, letrado en representación de la parte actora, en la suma de PESOS SETECIENTOS MIL (\$700.000.-); para la Dra. VALERIA A. CONSIGLI SCHRAMM, por su participación hasta la renuncia de fs. 49, en la suma de DOSCIENTOS TREINTA MIL (\$230.000); para los Dres. TRISTAN IRIBARNE e IGNACIO IRIBARNE, letrados en representación de la parte demandada, en la suma de PESOS SETECIENTOS NOVENTA MIL (\$790.000.-), en conjunto.-

Regular los honorarios para la perito contadora RUTH JAQUELIN CASTRO, por el

informe y las explicaciones efectuadas, en la suma de PESOS DOSCIENTOS TREINTA Y DOS MIL QUINIENTOS (\$232.500.-), debiendo en este supuesto adicionarse el 5% en concepto de aporte a favor del Consejo Provincial de Ciencias Económicas de la Pcia. de Río Negro y adjuntar al expediente la boleta de depósito correspondiente (Arts. 35, 38 y 58 del Dec.-Ley N°199/66 y Ley N°2541).-

Se deja constancia que para la regulación de honorarios se ha tenido presente las etapas procesales cumplidas, trabajos profesionales desarrollados, relevancia y utilidad de los mismos, todo ello considerando como monto base tanto el capital de condena con una estimación de intereses a la fecha de este pronunciamiento -cfe. "Paparatto"-; todo ello de acuerdo a lo dispuesto por los arts. 7, 9 y ccdtes. de la L.A. y art. 18 L.5069 (M.B.: \$4.650.000,00).-

Déjase constancia que los Honorarios regulados ut-supra no incluyen el I.V.A.-

Cúmplase con la Ley N°869.-

III.- 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., 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.-

IV.- A los fines del cumplimiento de lo dispuesto en los Puntos I y II, hágase saber al Banco Patagonia S.A. 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 en autos el número y CBU de la misma. Notifíquese.- Hágase saber a las partes que deberán efectuar la notificación ordenada supra de conformidad con lo dispuesto en el Anexo I, Pto. I inc. d) de la Acordada 31/2021. -

V.- Liquidense el impuesto de Justicia, Sellado de Actuación y contribución al Colegio de Abogados, sobre el monto de condena, los que deberán ser abonados 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); 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.-

Cúmplase con la L. N° 869.-

VI.- Regístrese en (S) y hágase saber que la presente se notificará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la ley 5631.-