

---En la ciudad de San Carlos de Bariloche, Provincia de Río Negro, el día 11 de noviembre de 2024, reunidos en Acuerdo los Sres. Jueces y Sra. Jueza de esta Cámara Primera del Trabajo de la III Circunscripción Judicial, Dres. Juan Lagomarsino, Juan P. Frattini y Dra. Alejandra Autelitano, luego de haberse impuesto individualmente de esta causa caratulada: "BARRIA, NICOLAS PATRICIO C/ REFINERIA DE GRASAS SUDAMERICANA SA S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO", Expte. Puma Nro. BA-00813-L-2022, , y habiéndose cumplido el procedimiento de deliberación previa, conforme art. 55 inc. 6 de la Ley 5.631, el Tribunal se planteó la siguiente única cuestión: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?.-

---Practicado el sorteo, el orden de votación resultó ser el siguiente: primer votante, Dr. Juan P. Frattini; segundo y tercera votante, Dr. Juan Lagomarsino y Dra. Alejandra Autelitano, respectivamente.-

---A la cuestión planteada, el Dr. Juan P. Frattini, dijo:-

---**I) Antecedentes:**

---**1.-**Se inician las presentes actuaciones por demanda promovida por el Sr. Nicolás Patricio Barría, DNI N° 40.100.231, con domicilio real en El Trébol 57 de la mencionada ciudad, bajo el patrocinio letrado de la Dra. Blanca Carballo y de la Dra. Valeria Korman, abogada que actúan en carácter de apoderadas de la parte actora.

---Reclama de Refinería de Grasas Sudamericana S.A., con domicilio en Avenida Campanario 1144, San Carlos de Bariloche, lugar en el que también funciona el hotel "Villa Beluno", por el cobro de la suma de \$919.950,52 en concepto de salarios adeudados, indemnizaciones y otros rubros laborales, más intereses, actualización y costas. El reclamo tiene su origen en la relación laboral que el actor mantuvo con la demandada desde el 1 de abril de 2019 hasta el 17 de diciembre de 2020, cuando decidió considerarse despedido por exclusiva culpa de la empleadora.

---El actor fundamenta su decisión de autodespido principalmente en la falta de pago del salario correspondiente al mes de noviembre de 2020 y las demoras generales en el pago de los mismos, y en la falta de convocatoria a prestar tareas, hecho que motivó una serie de intimaciones a la empresa, las cuales no fueron respondidas de manera satisfactoria. Ante la intimación de pago, la demandada negó expresamente la obligación de abonar dicho sueldo mediante carta documento fechada el 15 de diciembre de 2020, lo que constituye, según el actor, una falta grave que le impedía continuar con la relación laboral. El salario es considerado un elemento esencial del

contrato de trabajo, y su falta de pago habilita al trabajador a considerarse despedido con justa causa.

---Correlativamente el actor sostiene que fue víctima de trato discriminatorio por parte de la empleadora, ya que, a partir de que intimó el pago de su salario de julio de 2020, dejó de ser convocado a prestar servicios, mientras que otros empleados, que no realizaron reclamos formales, sí fueron llamados para retomar sus labores. Esta conducta, que el actor interpreta como una represalia por defender sus derechos, culminó en una propuesta de desvinculación que Barría rechazó por considerar que la suma ofrecida era insuficiente.

---El actor reclama los siguientes conceptos: 1. Salarios adeudados, en particular el correspondiente al mes de noviembre de 2020, más diferencias salariales de meses anteriores, el sueldo de diciembre, aguinaldo y vacaciones; 2. Indemnización por despido (art. 245 LCT); Indemnización por falta de preaviso (art. 232 LCT); Integración del mes del despido (art. 233 LCT); Indemnización duplicada por despido (DNU 34/19 y prórrogas); Indemnización por despido discriminatorio, calculada en cuatro meses de salario. 3. Entrega de certificados de trabajo: Solicita la entrega de los certificados de servicios y remuneraciones conforme lo exige el art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, solicitando además la imposición de astreintes por cada día de demora en su cumplimiento; 4. Multa por falta de aportes a la seguridad social: Reclama la indemnización prevista en el art. 132 bis de la LCT debido a la falta de depósito de aportes y contribuciones, o su depósito extemporáneo.

---En virtud de los hechos expuestos, y ante la negativa de la empleadora de abonar los salarios adeudados y regularizar su situación laboral, el actor se consideró despedido el día 17 de diciembre de 2020, iniciando la presente acción judicial para reclamar los derechos que le corresponden.

---2.-Corrido el traslado de la demanda, comparece Refinería de Grasas Sudamericana S.A., representada por el Dr. Luis María Terán Frías (h). En tiempo y forma, contesta la demanda solicitando su rechazo en todos sus términos, con expresa imposición de costas a la parte actora.

---En su defensa, la demandada niega en forma general y particular los hechos invocados por el actor. Afirma que el Sr. Nicolás Patricio Barría no tenía derecho a considerarse despedido, ya que el salario de noviembre de 2020 fue abonado en tiempo y forma, conforme lo pactado. Explica que el actor recibió en su cuenta la suma de \$5.137 correspondiente a la parte que la empresa debía abonar, y que el resto del salario

debía ser completado por los pagos del programa ATP, los cuales no eran responsabilidad de la demandada.

---Asimismo, Refinería de Grasas Sudamericana S.A. niega cualquier conducta discriminatoria hacia el actor, afirmando que no existió presión alguna para que este renunciara ni se impidió que continuara con sus tareas. Aclara que la empresa siempre mantuvo un diálogo abierto con sus empleados durante la pandemia y que, a pesar de las dificultades económicas, se cumplió con las obligaciones salariales. La empresa también sostiene que ofreció al actor continuar la relación laboral, pero que este decidió no aceptar y, en cambio, se consideró despedido de manera injustificada y prematura.

---Finalmente, la demandada impugna la liquidación practicada por el actor y rechaza los rubros indemnizatorios pretendidos, argumentando que no corresponden debido a la improcedencia del autodespido.

---3.-Se produjo la Prueba Ofrecida. Alegaron ambas partes.

---4.-A fin de disponer el pase al Acuerdo Definitivo y en razón de la renuncia de la Dra. Venerandi por haber obtenido el beneficio previsional, aceptada por el STJ mediante Res. 582/23, se dispuso integrar el Tribunal con el Dr. Serra. Notificada y consentida la integración del Tribunal la causa pasó al Acuerdo y se practicó el sorteo respectivo. Encontrándose las presentes incluidas en el sorteo de fecha 31/05/2024, y atento la cobertura de las vacantes de cargo de Juez/a de esta Cámara conforme Acta 05/24CM, debiendo integrarse el nuevo Tribunal con los nuevos jueces designados, los autos salieron del Acuerdo a tal fin. Se integra el Tribunal con los Dres. Frattini y Autelitano. Consentida y firme, pasan los autos al acuerdo.

---Como medida de mejor proveer se convocó a las partes a audiencia conciliatoria. Sin posibilidades de conciliar, continuó la causa según su estado. Estando las actuaciones en estado de decidir y resolver en definitiva.-

---**II) Los hechos:**

---Corresponde en este estado describir las circunstancias y hechos relevantes que he de tener acreditados y aquellos que no (Art.55 inc. 1 Ley 5631.-

---**II.a.-** Liminarmente se reseña que del análisis de la situación parte de la comprobación de hechos que, en su conjunto, revelan una compleja situación laboral, comprometida severamente por el transcurso de la Pandemia de COVID 19 y el retorno a la actividad hotelera.

---De la prueba documental presentada, corroborada en buena medida por oficios, y en particular los resúmenes de cuenta bancaria, se confirma que los pagos de salarios

fueron extemporáneos y, en algunos casos, incompletos. Entiendo consecuentemente que el actor, Nicolás Barría, acreditó que recibió pagos tardíos y parciales, lo que lo llevó a intimar al empleador mediante telegrama en sendas oportunidades. En esas misivas, el actor exigió el cumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador, recibiendo como respuesta una negativa expresa por parte de la empresa a reconocer el adeudo salarial.

---No es difícil atender a que la principal obligación del sinalagma contractual laboral se encuentra constituida de parte del empleador en el pago del salario. Es por eso que usualmente la falta de pago puntual del salario constituye un incumplimiento grave por parte del empleador. Esta obligación, central en la relación laboral, así como las demoras reiteradas en los meses son especialmente gravosas para el trabajador en cualquier caso. Es necesario reparar en que el salario es un derecho esencial del trabajador por su naturaleza alimentaria, y rasgo esencial de la dependencia económica. La falta de pago en tiempo y forma justifica la decisión de considerarse despedido. Esta situación no solo afectó la estabilidad económica del trabajador, sino que vulnera la principal obligación de la demandada establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo, que garantizan la percepción puntual de los haberes. Este rechazo, unido a las demoras injustificadas, constituye una injuria suficiente para justificar el despido indirecto del trabajador.-

---**II.b.**-Los testimonios de los compañeros de trabajo, Roxana Caro Sire y Miryan Jofré, a mi juicio han corroborado la tesis del actor. Ambos testigos coinciden en describir un patrón de conducta errática de la demandada, y en particular una discriminación clara por parte del empleador hacia quienes reclamaron el pago de sus salarios atrasados, a quienes la empresa decidió no convocar, y, contemporáneamente instar su retiro.

---Así Roxana Caro Sire, quien trabajó en el Hotel Villa Beluno desde abril de 2019 hasta diciembre de 2020, declaró que durante ese período recibió pagos incorrectos, a diferencia de otros empleados que cobraban sus sueldos de manera regular. También recordó que Barría, el actor, trabajaba como pastelero en el hotel. Mencionó la testigo que, tras haber intimado el pago de su salario atrasado, no fue convocada a trabajar cuando el hotel reabrió en octubre de 2020. Que le consta que por otra parte, otros empleados que no reclamaron formalmente sí fueron llamados. Además, explicó que en noviembre fue despedida telefónicamente y le solicitaron que presentara su renuncia, lo que se negó a hacer. Caro también aseguró que ella, Barría y otros siete empleados

fueron despedidos luego de haber reclamado formalmente el pago de sus haberes a través del sindicato.

---Detalló que, durante la pandemia, el hotel mantuvo una baja ocupación, con solo 14 habitaciones habilitadas, de las cuales dos estaban inhabilitadas. A pesar de esta baja ocupación, el hotel continuó convocando personal, especialmente para el restaurante, que comenzó a funcionar en octubre de 2020. Sin embargo, Barría no fue convocado nuevamente, y en su lugar se contrató nuevo personal. En septiembre, el sindicato había enviado un telegrama intimando al hotel a pagar los salarios adeudados del mes de julio. Caro recordó que Sebastián, quien trabajaba en recursos humanos, le informó que prescindían de sus servicios y le comentó que la familia propietaria del hotel no estaba contenta con la intimación sindical. Además, Caro aseguró que no se respetaba la rotación del personal en el hotel.

---Por su parte, Miryan Jofré, quien también trabajó en el hotel, relató una situación similar. Indico que ella fue una de las ocho personas que reclamaron el pago del salario adeudado en julio y, al igual que CARO SIRE, fue despedida luego de intimar a la empresa a través del sindicato. Jofré afirmó que no les pagaban el sueldo completo y que, tras el inicio de la pandemia, dejaron de trabajar hasta la reapertura del hotel en octubre. Cuando las actividades se reanudaron, algunos empleados, como Macarena (mucama), el chef y el personal de mantenimiento, fueron convocados nuevamente. Sin embargo, los empleados que habían reclamado formalmente, incluidos Jofré y Barría, no fueron llamados.

---Miryan Jofré destacó que a partir de octubre de 2020, los empleados que regresaron al trabajo comenzaron a cobrar puntualmente, mientras que quienes reclamaron sus salarios, como ella misma, quedaron fuera de la convocatoria. Ambos testimonios reflejan una situación en la que los trabajadores que exigieron el cumplimiento de sus derechos salariales fueron objeto de represalias y discriminación por parte del empleador.

---Estos testimonios muestran un patrón de conducta claro por parte de los titulares del establecimiento hotelero hacia sus trabajadores que, ejerciendo sus derechos, reclamaron el pago, y a contrapelo, fueron despedidos. Evento que indica una clara presunción persecutoria en su contra. Además, a pesar de los intentos de conciliación o las propuestas de desvinculación amistosa por parte del hotel, esto no modifica la obligación del empleador de abonar los salarios completos y a tiempo. Las cartas documento enviadas por Barría, demostrando su disposición a continuar trabajando,

reflejan su intención de seguir en la relación laboral, siempre que se respetaran sus derechos. Sin embargo, la falta de respuesta adecuada por parte de la empresa, sumada a los retrasos en los pagos, llevó a Barría a concluir que la relación laboral había quedado irreparablemente rota por culpa del empleador.-

---**II.c.**-En cuanto a la postura del empleador, que pretende justificar la demora en los pagos alegando que la pandemia de COVID-19 generó una crisis económica sin precedentes, lo que dificultó el cumplimiento en tiempo de los pagos salariales. Se sostiene que las demoras en el pago del salario de noviembre de 2020 fueron causadas en parte por la falta de acreditación oportuna de los fondos del programa ATP, administrado por el Estado. Sin embargo, estos argumentos no eximen al empleador de su obligación principal de pagar los sueldos en tiempo y forma. Si bien las dificultades económicas pueden ser comprensibles, la Ley de Contrato de Trabajo establece que las obligaciones salariales no pueden quedar supeditadas a estas contingencias externas mucho menos cuando, como en el caso, se demostró que se encontraba cumpliendo en relación a los restantes trabajadores.

---En este sentido también de la informativa rendida se denota que el día 30/11/2020 el actor recibió un depósito en su cuenta sueldo - presumiblemente del periodo Octubre 2020 por cuanto no existe una imputación clara del mismo- lo que se conjuga con un reconocimiento expreso de la demandada de su retardo- por parte del empleador. Otro tanto ocurrió en Octubre de ese año. A fines de mes se depositaron sumas parciales posiblemente relativas a Septiembre de 2020. Demoras que además se vinculan con los periodos previos en los que el actor recibía tardíamente sus emolumentos plenamente acreditados. Y que solamente se acreditaron dos pagos de ATP, los días 14-09-20 y 07-10-20.-

---**II.d.**-En relación a la situación crítica de la actividad descrita por la demandada como excusa, me consta por otra parte que el Acuerdo de Suspensiones dado, amparado por el artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo y la Resolución M.T. 207/2020 -cuyo alcance y conocimiento no pudo escapar a la empresa- establece no solo la posibilidad de suspender a los trabajadores debido a la falta de demanda o cierre de establecimientos, sino también una obligación adicional en caso de que se reanuden las actividades de forma parcial o total. En ese contexto, la normativa estableció que las empresas debían procurar implementar un sistema de rotación equitativa del personal. El propósito de este mecanismo era garantizar que todos los trabajadores tengan una oportunidad justa de volver a sus tareas, evitando que un grupo selecto de empleados

sea beneficiado, mientras otros permanecieran suspendidos.

---El Convenio y la Resolución son claros al señalar que, en las situaciones en que se reanuden las actividades, ya sea de manera plena o limitada, se debe garantizar la equidad en el reparto de oportunidades laborales, respetando las capacidades y limitaciones impuestas por la crisis sanitaria. La empresa debía, por lo tanto, evaluar cómo incorporar a su personal en forma rotativa, asegurando que aquellos trabajadores que habían sido suspendidos, pudieran regresar progresivamente al trabajo según lo permitiera la demanda de servicios.

---Entiendo, a su turno, que lo allí plasmado no es otra cosa que la propia aplicación de los principios de buena fe (Art. 63LCT) y no discriminación (81, 17 y 17bis LCT) a la situación de crisis.

---El hecho de que la empresa no haya demostrado haber realizado esfuerzos reales para implementar esta rotación constituye una omisión grave en su cumplimiento contractual. Esta falta de rotación no solo genera una situación de desigualdad entre los trabajadores, sino que también agrava el perjuicio económico de aquellos empleados que no fueron convocados, limitando sus posibilidades de ingresos durante la emergencia. Además, la empresa tampoco ofreció pruebas que justificaran su inacción en este sentido, incumpliendo claramente con los términos acordados en el convenio de crisis.

---Este incumplimiento da razón al trabajador a sentirse injuriado, ya que la falta de pago de salarios, sumada a la omisión de implementar un sistema de rotación, generó una situación insostenible para los trabajadores que reclamaron sus derechos, lo que justifica su decisión de considerarse despedidos por exclusiva culpa del empleador.

---Mucho mas aun cuando -como en este caso- existe coincidencia de los testigos que esa conducta fue precedida de un reclamo de los mismos trabajadores luego discriminados.

---Por otro lado, es importante destacar que no resultan relevantes las justificaciones esgrimidas por la accionada sobre la equidad en el trato con otros empleados. Los testimonios - y la ausencia de prueba en contrario, incluida documental - y la documentación aportada acreditan que un grupo determinado de trabajadores, entre ellos Barría, fue excluido por haber intimado el pago de salarios adeudados. Esta conducta de exclusión y represalia fue corroborada por los compañeros del actor, quienes confirmaron que aquellos que no reclamaron fueron convocados para retomar sus tareas y cobraron puntualmente -conformando la empleadora un grupo selecto-

mientras que aquellos trabajadores que ejercieron su derecho a reclamar quedaron fuera del plantel activo.

---Finalmente, resulta irrelevante alegar que las demoras salariales fueron un fenómeno generalizado debido a la pandemia, dado que la obligación de pagar los sueldos en tiempo y forma es una responsabilidad ineludible del empleador. Las dificultades económicas no pueden servir como excusa para discriminar a trabajadores que han reclamado por sus derechos. Lo que queda claro en este análisis es que la empresa incumplió gravemente con sus obligaciones salariales y que esta falta de cumplimiento, sumada a la negativa expresa a reconocer el adeudo, constituye una injuria que justifica el despido indirecto.

---III.- LA DECISION:

A.-Se ha comprobado de manera fehaciente que la demandada, Refinería de Grasas Sudamericana S.A., incurrió en el incumplimiento grave de su obligación principal, que es el pago de los salarios en tiempo y forma. De acuerdo con la documentación presentada, los resúmenes de cuenta bancaria y las cartas documento remitidas por el actor, quedó acreditado que el salario correspondiente al mes de noviembre de 2020 fue pagado con una suma parcial y de manera extemporánea, lo cual constituye un incumplimiento directo del empleador. Este hecho, sumado a las reiteradas demoras en el pago de meses anteriores, agrava la conducta de la demandada, configurando una falta grave conforme a lo establecido en el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). El actor, Nicolás Patricio Barría, al no recibir sus salarios en tiempo y tras reiteradas intimaciones, se consideró despedido por exclusiva culpa de la demandada. La negativa de la empresa a reconocer su deuda, tal como quedó probado en las cartas documento enviadas, constituye una injuria que hace imposible la continuación de la relación laboral bajo los términos del artículo 242 de la LCT. Por lo tanto, la decisión del actor de considerarse despedido indirectamente resulta ajustada a derecho.

---A los efectos de la liquidación estimo el salario según la escala acompañada por la UTHGRA (Mov.I0011) teniendo presente la categoría y especialidad del actor "Ayudante de Panadero" (Categoría III CCT 389/04) -

B.- Discriminación y trato desigual: Se encuentra acreditado que el actor ha sido tratado de modo desigual por parte de la empleadora, y, conforme a las declaraciones de los testigos de autos - los testimonios de Roxana Caro Sire y Miryan Jofré- al haber sido excluido del grupo de trabajadores que fueron convocados para retomar sus tareas luego

de la reapertura del hotel en octubre de 2020.

---Aquellos empleados que intimaron el pago de sus haberes fueron discriminados y no fueron llamados a trabajar, mientras que el resto del personal, que no reclamó formalmente, sí fue convocado. Este trato desigual y discriminatorio está prohibido por el artículo 17 de la LCT y constituye una violación de los derechos del trabajador.

---En este aspecto y tal como lo ha señalado el Superior Tribunal de Justicia en autos "A. M., M. V. C/ SERVICIOS GASTRONOMICOS ROSARIO S.R.L. Y OTRO S/ SUMARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY" (Expte. N°22550/07 - STJ-; SE 79/09; del 30-09-09): "Se ha definido al despido represalia como aquél que se decide en respuesta de algún reclamo, denuncia o protesta del trabajador contra el empleador, en virtud de supuestas violaciones legales o reglamentarias. En el despido antifuncional (discriminatorio, abusivo o en represalia), la motivación real no tiene relación alguna con las necesidades de la empresa, ni con la organización de la producción. Es por ello que el solo reconocimiento de una reparación económica tarifada implicaría en la práctica habilitar la violación de derechos fundamentales y, en su caso, convalidar un sistema de relaciones laborales autoritario y despreciativo de la persona del trabajador (Conf. Andrea E. García Vior: "Arbitrariedad y discriminación en el despido", El Dial DC9B6). ..."

"...En este sentido resulta oportuno destacar que, más allá de la razón o sinrazón de la dependiente en el reclamo efectuado, no cabe duda de que disponer un despido a propósito de un reclamo laboral significa nada más ni nada menos que afectar no sólo los derechos de propiedad y defensa de las garantías consagradas por los artículos 17 y 18 de la Constitución Nacional a todas las personas, sino que, principalmente, importa un despido represalia vedado en forma expresa por el Convenio N°158 de la OIT, en cuanto prescribe (conf. art. 5, inc. c) que no constituirá causa justificada para la terminación de la relación de trabajo "presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes". Expresado en términos afirmativos, constituirá un despido discriminatorio en tanto "se expulsa" al que reclama..."

---"...Por consiguiente, el despido directo dispuesto por la empleadora a raíz del reclamo efectuado por la dependiente - según lo tuvo por cierto la Cámara- resultó un ilícito contractual violatorio de la garantía contenida en el Convenio N°158 de la OIT, por lo que, ante la opción en el caso de la trabajadora, debe ser indemnizada más allá de la

tarifa legal. ..."

---"En esta línea de pensamiento se ha dicho: "Conforme lo sostuvo (SIC) Antonio Vázquez Vialard, el despido abusivo posibilita una reparación extraforfataria por aplicación de la teoría del abuso del derecho (art. 1071 C.Civ.). La potestad rescisoria que le asiste al empleador es ejercida de modo antifuncional: contrariando su finalidad económico social, de forma tal que aparece como un auténtico exceso de la facultad admitida por la ley (por ejemplo al hacer público los motivos del distracto o la calificación que pudiera merecerle la conducta del empleado), lo que en principio genera un perjuicio adicional, que no halla reparación por medio de la indemnización de cesantía, la que ha sido prevista para casos de ejercicio \r. del derecho de despedir; por ello, demostrado que el despido resultó abusivo, la reparación tarifada aparece como insuficiente, debiendo repararse el daño adicional por la vía del derecho común.- (Conf. Andrea E. García Vior, op. cit.)".

---Criterio y razonamiento que además goza de consenso en en el fuero local, recientemente en autos: SANCHEZ, MARIA LAURA Y OTROS C/ EXPERIENCIAS CERVECERAS S.A S/ ORDINARIO, BA-00880-L-2022, Se. 129/23, de esta Cámara donde el Dr. Serra dijo: "estimo que el despido de los trabajadores debe ser caracterizado como una "represalia" por su participación en el reclamo formulado a través de intimaciones y presentación ante la DZT a que se ha hecho referencia en la presente.-" citando lo considerado y decidido en autos: "COLLIN LLAIQUEN, Miguel A. C/ CATEDRAL ALTA PATAGONIA S.A. S/ INDEMNIZACION POR DESPIDO" (expte. 26381/15, fallo del 2/3/16), y diciendo: "la claridad de los fundamentos expuesto por el Dr. Lutz en dicho voto, me exime de mayores disgresiones respecto a la cuestión en análisis.-"

---Resulta aplicable en autos lo dicho en CAÑUMIL, MARCOS ANTONIO C/ BATIUK, EDGARDO ALFONSO S/ ORDINARIO (L)", Expte.Nº BA-06403-L-0000 - EXPTE LEX/SEON Nº B1230C1/19, 30/8/2022, Se. 107/22: "En autos se causó al trabajador un agravio moral al privarlo de su fuente de trabajo como represalia al reclamo por sus legítimos derechos y que una cosa es el despido arbitrario que tipifica la indemnización del art. 245 LCT y otro el considerado discriminatorio previsto en la ley 23.592 y en la doctrina.- El acto discriminatorio es un acto vil, despreciable y condenable socialmente que objetivamente causa al trabajador, afectado en su dignidad y en su derecho a trabajar- un agravio que excede la indemnización de la ley de fondo siendo adecuada el monto reclamado."

---Por lo expuesto y dadas las circunstancias del caso, no encontrándose a la fecha del despido tarifada en ninguna medida la sanción por el tipo de conductas impetradas por la demandada, justiprecio la misma en una suma equivalente a la del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo para el actor.

C.- Dado que el despido indirecto ha sido correctamente justificado, corresponde hacer lugar a los rubros indemnizatorios reclamados por el actor. En consecuencia, propondré condenar a Refinería de Grasas Sudamericana S.A. al pago de las siguientes sumas:

- Indemnización por antigüedad (art. 245 LCT),
- Indemnización por falta de preaviso (art. 232 LCT),
- Integración del mes de despido (art. 233 LCT) y mes de diciembre de 2020,
- Indemnización duplicada según lo dispuesto por el Decreto de Necesidad y Urgencia 34/19,
- Indemnización por despido discriminatorio: que justiprecio en un importe equivalente a la indemnización por antigüedad reconocida en esta misma sentencia. Ello teniendo presente que desde el distracto a la fecha han transcurrido prácticamente 4 años en los cuales los importes y sumas se han visto severamente distorsionados, en ese sentido la petición del actor de 4 salarios es actualmente desajustada a la realidad, teniendo presente el prolongadísimo término transcurrido, que aunque no le es imputable a las partes, no puede dejar de ser tenido presente al momento de sentenciar, y el marco de dicha petición además, no se condice a las múltiples interpretaciones que del mismo puedan surgir al momento de liquidar;
- Indemnización del Art. 2 de la Ley 25.323: teniendo presente que el trabajador ocurrió a demandar tal como se viera forzado producto de la reticencia de la demandada a abonar las indemnizaciones reclamadas, entiendo corresponde el pago de la Multa del art. 2 de la Ley 25.323, al que también he de condenar a la demandada;

D.- Salario del mes de noviembre de 2020: Con las constancias bancarias adunadas existen pagos parciales de los importes correspondientes a Noviembre de 2020 por medio de ATP, siendo que el deposito del día 30/11/20 a todas luces corresponde al periodo 10/2020, también haré lugar al mismo, el que se debe liquidar desde que es debido contemplando el 75 % del salario del mes noviembre conforme la escala salarial y categoría del actor. Ello por cuanto la obligación del empleador por los sucesivos acuerdo de crisis de empresa se sostenía hasta ese periodo al 75% del salario, siendo ello acorde a los alcances de los acuerdos de crisis celebrados entre las partes.

E.- En cuanto a la Multa por falta de entrega de certificados de trabajo (art. 80 LCT) y

multa del artículo 132bis he de propiciar su rechazo. En el caso de la primera, por cuanto la certificación fue expedida de modo previo a la intimación cursada por la actora, y tampoco se acreditó que la misma no se encontraba en el domicilio de la accionada, tal como se refirió en la Carta Documento de fecha 26/10/2022.

---Por otra parte, en el caso de la multa del artículo 132bis, por cuanto no encuentro que hubieren sido intimadas correctamente de acuerdo a lo preceptuado por la normativa vigente al momento. En el caso del artículo 132bis, no se ha acreditado la falta de ingreso (véase informe de la AFIP Mov. I0019), y por otra parte no encuentro cumplimiento del decreto 146/01.-

---Por lo expuesto, propongo al acuerdo: Hacer lugar parcialmente a la demanda y condenar a la demandada REFINERÍA DE GRASAS SUDAMERICANA S.A. a abonar al actor los rubros: Indemnización por antigüedad, preaviso, Integración del mes de despido, Duplicación de conformidad al DNU 34/19, y agravamiento por despido discriminatorio que se justiprecia en una suma equivalente a la indemnización por antigüedad debida, todo de conformidad a lo señalado en los considerandos. Se rechaza la pretensión de las sanciones por el artículo 132 bis y la denominada multa del artículo 80 LCT. Todo con costas a la demandada, por considerarla vencida en lo principal. La liquidación deberá ser practicada por la parte demandada debiendo depositar en autos el importe resultante en el plazo de 10 (diez) días de notificada la presente. Desde que cada suma es debida y hasta su efectivo e íntegro pago devengará los intereses previstos judicialmente de acuerdo a la doctrina del STJRN, según la secuencia GUICHAQUEO, FLEITAS, MACHIN, debiendo utilizar al efecto de su cálculo la calculadora de intereses que consta en la página pública del poder judicial.

---Regular los honorarios profesionales de las Dras. Blanca Graciela CARBALLO y Valeria Elisa KORMAN por la parte actora en forma conjunta y proporción de ley, en la suma equivalente al 14% + 40%, del monto que resulte de la liquidación que se ordena practicar; y al Dr. Luis María TERÁN FRIAS, Leandro Lescano y Gonzalo Perez Cavanagh, por la parte demandada, en conjunto y proporción de ley, en la suma de equivalente al 11% + 40%. del mismo monto, de conformidad a los arts. 6, 7, 8, 9 y c.c. de la L.A.. Los mismos deberán ser abonados dentro del mismo término que el monto de capital de condena. Todo ello, con más el IVA correspondiente a los letrados responsables inscriptos en dicho tributo, debiendo acreditar en tal caso su condición con la constancia pertinente.-

---**Mi voto**

---A la misma cuestión planteada, el Dr. Juan Lagomarsino, dijo:

---Por sus fundamentos, adhiero al voto que antecede

---**Mi voto.**

---A la misma cuestión planteada, La Dra. Alejandra Autelitano, dijo:

---Por sus fundamentos, adhiero al voto que antecede

---**Mi voto**

---Por todo lo expuesto, la Cámara Primera del Trabajo de la IIIra. Circunscripción Judicial, **RESUELVE:**

---**I) HACER LUGAR PARCIALMENTE** a la demanda y condenar a REFINERÍA DE GRASAS SUDAMERICANA S.A. a abonar al actor NICOLÁS PATRICIO BARRÍA el importe que surja de la liquidación que deberá practicar la demandada en el plazo de 10 (diez) días de notificada de la presente, debiendo depositar el monto resultante, conforme las pautas y con los intereses expresados en los considerandos en concepto de Indemnización por antigüedad, preaviso, Integración del mes de despido, Duplicación de conformidad al DNU 34/19, y agravamiento por despido discriminatorio. Dicha suma deberá ser abonada dentro de los diez días de notificada la presente.-

---**II) RECHAZAR LA DEMANDA** en cuanto reclama rechaza la pretensión de las sanciones por el artículo 132 bis y la denominada multa del artículo 80 LCT.

---**III) COSTAS** a la parte accionada vencida por las razones expresadas en la decisión (art. 31 Ley P 5.631).-

---**III) REGULAR los honorarios** profesionales de las Dras. Blanca Graciela CARBALLO y Valeria Elisa KORMAN por la parte actora en forma conjunta y proporción de ley, en la suma equivalente al 14% + 40%, y al Dr. Luis María TERÁN FRIAS, Leandro Lescano y Gonzalo Perez Cavanagh, por la parte demandada, en conjunto y proporción de ley, en la suma de equivalente al 11% + 40%. En ambos casos del monto que surja de la liquidación que se manda practicar y de conformidad a los arts. 6, 7, 8, 9 y c.c. de la L.A.. Los mismos deberán ser abonados dentro del mismo término que el monto de capital de condena. Todo ello, con más el IVA correspondiente a los letrados responsables inscriptos en dicho tributo, debiendo acreditar en tal caso su condición con la constancia pertinente.-

---**IV) HÁGASE SABER** que en la oportunidad de aprobarse liquidación definitiva se practicará por OTIL liquidación correspondiente a impuestos y contribuciones de ley (Formulario F-008) para dar cumplimiento a lo dispuesto por los arts. 39 y 40 de la ley

5335, el art. 71 y ss. del Código Fiscal, la acordada 10/03 del STJ, arts. 17, 23 y 24 Ley 2716, modificada por Ley 4926, y la Acordada N° 18/14 del S.T.J.

---V) **NOTIFICACIÓN** conf. art. 25 Ley P 5631. Protocolización y registración automática en el sistema. A los efectos de la notificación de la presente a Caja Forense, incorpórese a su representante como interviniente.-

FRATTINI, JUAN PABLO

LAGOMARSINO DE LEON, JUAN ALBERTO

AUTELITANO, ALEJANDRA ELIZABETH