

En la ciudad de Cipolletti, Provincia de Río Negro, a los 22 días del mes de Mayo del año 2026, reunidos en acuerdo la Sra. Jueza y los Sres. Jueces de la Cámara del Trabajo de la Cuarta Circunscripción Judicial, con asiento de sus funciones en esta ciudad, para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: "**CASTRO GERMAN MARCELO C/ CERVECERIA Y MALTERIA QUILMES S.A.I.C.A Y G S/ ORDINARIO (RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO)**" (EXpte N° CI-00638-L-2023).-

Previa discusión de la temática del fallo a dictar, de lo que da fe la Actuaría presente en el acto, se decide votar en el orden del sorteo previamente practicado, correspondiendo en primer término emitir voto al Sr. Juez de Cámara Dr. Luis Enrique Lavedan, quien dijo:

I.- Que viene a mi voto el expediente de marras, en condiciones de dictar sentencia definitiva, en el que por escrito del 13/10/2023 se presenta el Sr. GERMÁN MARCELO CASTRO, mediante Apoderado judicial, iniciando formal demanda laboral contra CERVECERÍA Y MALTERÍA QUILMES SAICA Y G, por la suma liquidada de \$2.963.899,51.-, en concepto de indemnización por despido incausado, omisión de preaviso, SAC/Preaviso; integración mes de despido, SAC s/integración mes de despido, vacaciones, agravamiento indemnizatorio de los arts. 1 y 2 de la L.25.323, y multa prevista por el art. 80 de la LCT; o en lo que en más o en menos resulte de la prueba a producirse en autos, y criterio fundado de V.E., más intereses y costas. Asimismo, reclama la entrega de certificado de trabajo, certificaciones de remuneraciones y servicios, bajo apercibimiento de astreintes hasta su efectivo cumplimiento.-

En su relato de los hechos da cuenta que el actor fue contratado por CERVECERÍA Y MALTERÍA QUILMES SAICA Y G en la ciudad de General Fernández Oro, el día 10/06/2019.-

Refiere que siempre prestó servicios como trabajador rural “permanente”, por aplicación de lo establecido en el art. 16 de la ley 26.727, toda vez que el actor no fue contratado para una tarea cíclica y/o temporaria, habida cuenta de que puede observarse el término por el cual el mismo se encontró bajo disposición de la demandada.-

Señala que siempre desde el inicio de su relación laboral tuvo continuación en su vínculo. Relata que fue despedido de manera verbal en abril de 2023, por lo cual intimó de manera fehaciente reclamando su puesto de trabajo y sólo se encontró con el silencio de la demandada. Que por ello opta por extinguir la relación laboral por despido indirecto. Sostiene que durante toda la relación laboral el actor ha cumplido una jornada normal y habitual de lunes a sábados de 44 hs. semanales, superando muchas veces la mencionada jornada. Agrega que siempre prestó servicios con puntualidad, asistencia perfecta, corrección y debida contracción al trabajo. Que durante toda la relación laboral el trabajador prestó servicios todos los días laborales del mes. Que siempre trabajó en diversas tareas propias como “peón general varios” y no solamente eventuales tareas cíclicas, más aún si se observan los meses de ingreso y de duración de las tareas, que en dichos períodos se condicen más con tareas varias de carácter permanente que con tareas cíclicas y/o temporarias.-

Refiere que la demandada no tenía registrado al actor formalmente por el tipo de tareas, categoría y carga horaria que tenía realmente. Que no entregaba recibos de haberes en legal forma y con los verdaderos rubros laborales, cuando la realidad es que el actor prestaba servicio todos los días del mes y durante todo el año calendario.-

Relata que el actor realizaba las siguientes tareas dentro del predio de la demandada: De enero a Marzo de cada año calendario se levantaban las plantas de lúpulo para mantenerlas arriba, Colocar poste, limpiar acequias;

de Abril a Julio de cada año calendario se sacaban las plantas que tuvieran “Hongos”; Desde agosto a diciembre de cada año calendario se realizaban tareas de preparado de hilado de las plantas, envoltura para darles forma a las plantas para que suban por el hilo. Específicamente en el mes de marzo de cada temporada se realizaba la cosecha de lúpulo. Que en virtud de ello trabajaba de manera permanente todo el año, y todos los días, tal y como lo acreditan sus recibos de haberes. Que cumplía los siguientes horarios: lunes a viernes de 08.30 a 17.30 hs.; mientras que en temporada de cosecha de lúpulo trabajaba de lunes a viernes de 08.30 a 17.30 hs.; y sábados de 08.30 a 12.30 hs.-

Relata que el día 26/06/2023 envía un TCL a la empresa, solicitando que aclare su situación laboral atento a la negativa de tareas. Reclama asimismo el abono de diferencias salariales producidas durante toda la relación laboral sobre adicionales remunerativos y no remunerativos e intimando a que se expida en el plazo de dos días hábiles al respecto, bajo apercibimiento de considerarse despedido. Que tiene constancia de que la empleadora tomó conocimiento de dicha misiva el día 30/06/2023, sin emitir respuesta alguna al reclamo.-

Que por ello en fecha 12/07/2023 envía nueva TCL considerándose despedido ante el silencio de su empleadora frente a los reclamos, reiterando la existencia de diferencias salariales no abonadas, el SAC proporcional de todo el período no prescripto y los adicionales remunerativos y no remunerativos correspondientes (preaviso, antigüedad, permanencia, sumas no remunerativas). Que “debido a que no ha procedido a registrar la relación laboral, a que no me ha hecho entrega de recibos formales de haberes con los verdaderos datos de toda la relación laboral, a que no me hace los aportes previsionales de toda la relación laboral, a que no me hace los aportes sindicales, de obra social de toda la relación laboral,

me considero despedido por su exclusiva culpa y responsabilidad”.-

Argumenta que dicho TCL tampoco fue respondido existiendo constancia de su recepción con fecha 24/07/2023. Señala que entonces, en fecha 26 de septiembre de 2023, envía nuevo TCL intimando a que se le abone en el plazo de 48 hs. las diferencias salariales por el período no prescripto, adicionales remunerativos y no remunerativos, indemnización por despido sin causa, preaviso, SAC s/preaviso, integración del mes de despido, SAC s/integración del mes de despido, y agravamiento indemnizatorio de los arts. 1 y 2 de la ley 25.323, bajo apercibimiento de iniciar acciones legales. Y en el mismo plazo intima se le haga entrega de las correspondientes certificaciones laborales que manda la ley, bajo apercibimiento de iniciar acciones legales.-

Practica liquidación, ofrece pruebas, hace reserva del Caso Federal. Peticiona en consecuencia.-

Mediante providencia del 19/10/2023 se lo tiene por presentado, parte y con domicilio constituido. Asimismo se tiene por iniciada acción contra CERVECERÍA Y MALTERÍA QUILMES SAICA Y G, y de la misma se corre traslado para que comparezca y la conteste dentro del término de 16 días de notificada, bajo apercibimiento de continuarse el procedimiento en rebeldía.-

El 27/11/2023 se presenta la demandada CERVECERÍA Y MALTERÍA QUILMES SAICA Y G, mediante Apoderado con su propio patrocinio letrado, a contestar demanda y estar a derecho, en legal tiempo y forma. En su escrito de responde peticiona el rechazo íntegro de la demanda, con expresa imposición de costas. Niega todos y cada uno de los hechos invocados en el escrito de demanda que no sean objeto de un reconocimiento expreso de su parte.-

En particular, niega que se le adeude suma alguna al actor, que el actor no hubiera sido contratado para una tarea cíclica y/o temporaria, que durante toda la relación hubiera prestado servicios bajo la categoría profesional de empleado rural permanente, negando que sea de aplicación a autos el art. 16 de la ley 26.727, que desde su ingreso hubiera observado siempre continuidad en el vínculo laboral, que durante toda la relación laboral, el actor hubiera prestado servicios todos los días laborales del mes; que desde el mes de abril/2023 la empresa le hubiera negado tareas al actor en el establecimiento sección chacras de la ciudad de Fernández Oro. Rechaza e impugna liquidación efectuada por el actor. Ofrece prueba. Desconoce la documental aportada por la contraparte.-

Afirma que no está controvertida la fecha de contratación del actor aunque niega que hubiera prestado labores bajo la modalidad de trabajador permanente continuo, indicando que prestó funciones para la empresa de forma discontinua a lo largo del vínculo laboral. Que es de este modo que se celebró y ejecutó el contrato de trabajo. Que tal y como se desprende del escrito de demanda el actor habría impugnado recién en el mes de junio de 2023 la modalidad de trabajo convenida cuando ya hacía más de dos meses que había cesado la temporada para la cual había sido convocado, sin que se encontrara prestando funciones al momento, lo que resulta contradictorio. Que el trabajador prestó funciones de carácter discontinuo y que el contrato se celebró bajo dicha modalidad, cursando la intimación dos meses después de la suspensión del contrato, careciendo la misma de todo asidero y motivada en la intención de extinguir el vínculo laboral y promover un pleito. Que desde abril el actor no se presentaba a prestar funciones en el establecimiento. Refiere que contestó el TCL enviado por el Sr. Castro negando que hubieran existido negativas de tareas y negando que el actor hubiera sido contratado como empleado permanente, ratificando que había sido contratado como trabajador no permanente,

como prestador de labores discontinuas, que asimismo se le notificó que una vez comenzada la temporada venidera, sería oportunamente convocado.-

Argumenta que pese a ello, y a haber respondido en tiempo y forma la misiva y habiendo aclarado lo evidente, el actor procedió a considerarse despedido sin que hubiera habido injuria alguna atribuible a su persona. Que el trabajador se considera despedido ante el silencio siendo que la empresa contestó las comunicaciones y rechazando el despido indirecto, ratificando la postura comunicada en la epístola anterior, haciéndole saber además que su postura resultaba rupturista e injustificada y que además los certificados de trabajo y de servicios se encontraban a disposición en el establecimiento. Que la posición de la empleadora fue ajustada a derecho, ya que el actor no tenía razones para considerarse indirectamente despedido, por lo que corresponde el rechazo de la demanda en su totalidad, con costas.-

Plantea la aplicación del art. 243 LCT a autos entendiendo que el despido indirecto debe notificarse invocando los motivos con expresión lo suficientemente clara, no admitiendo la modificación de los mismos en virtud del derecho de defensa que asiste a la contraparte. Señala también que atento ser el trabajador quien invoca el despido indirecto es a él quien le corresponde la carga de la prueba con respecto a la existencia de la injuria encuadrable en el art. 242 LCT, ya que es quien produce la extinción del vínculo, rigiendo en el caso el art. 377 CPCC.-

Que luce extemporánea la decisión del actor de emplazarse en un despido indirecto en julio habiendo cesado en sus funciones en el mes de abril, debiendo existir una proximidad temporal entre la reacción de la parte afectada por la injuria y el momento en el que su producción o comisión llega a su esfera de conocimiento. Argumenta que si ha pasado un tiempo

razonable desde la fecha del incumplimiento sin que la parte afectada haya decidido la extinción, se considera que la parte ha abdicado de ejercer su derecho y que todo despido posterior, carente de contemporaneidad, no es lícito y hace perder a la parte que lo produce los beneficios que la justa causa determina.-

También plantea que la conducta del actor contraviene la doctrina de los actos propios, que es una derivación inmediata y directa del principio de buena fe, al haberse sometido el trabajador de manera voluntaria y sin reserva expresa a un régimen jurídico, lo que obsta a su ulterior impugnación.-

Cita jurisprudencia. Impugna liquidación.-

El 27/11/2023 se la tiene por presentada, parte y por contestada demanda. Consta por acta del 19/02/2024 la realización de la audiencia conciliatoria, con presencia de las partes, sin posibilidades de acuerdo alguno.-

II.- Mediante providencia del 26/02/2024, se dicta el auto de apertura a prueba, proveyéndose los medios probatorios ofrecidos por las partes, y se libran cédulas y oficios.-

Por providencia del 19/03/2024 se agrega informe del Correo Oficial.-

Por providencia del 14/05/2024 se agrega informe de AFIP.-

Por providencia del 09/08/2024 se agrega informe de OCA.-

El 10/10/2024 el perito contador interviniente Ignacio Javier Villa presenta informe pericial contable, dándose traslado a las partes del mismo por providencia del 14/10/2024.-

El 15/04/2026 se celebra Audiencia de Vista de Causa con la presencia de ambas partes. Abierto el acto, se recepciona la prueba testimonial ofrecida por las partes, previo juramento de decir verdad y cumplimiento de las

formalidades de ley a: FACUNDO AGUSTIN AMESTICA VILLA, JUAN PABLO FERNANDEZ, BRAIAN MANUEL SUAZO y NICOLAS LAGOS; quienes son interrogados libremente por el Tribunal. Seguidamente dada la complejidad de la causa, las partes solicitan al Tribunal se les conceda un plazo de 6 días, en común para presentar el alegato de bien probado por escrito, lo que así realizan sobre el mérito de la prueba producida.-

III.- En este marco procesal y legal, surgen como hechos verosímiles y lícitos denunciados en la demanda, que no han sido desvirtuados por prueba en contrario, ni se contradicen con otras constancias de autos, aunado a la prueba producida, y que por lo tanto deben ser admitidos en este pronunciamiento como relevantes para la resolución del caso, teniendo por acreditados los siguientes hechos y consideraciones (Art. 55º, Pto. 1, Ley Ritual N°5.631), a saber:

III.- 01.- Los testigos que brindaron declaración en la Audiencia de Vista de Causa realizada, declararon lo siguiente:

Sr. FACUNDO AGUSTÍN AMESTICA VILLA: Trabajó para CERVECERÍA Y MALTERÍA QUILMES desde 2018, trabajó ese año, renunció y volvió en 2020. Que reclamó “por lo mismo que todos, horas extras que no pagaban” pero que no tiene pendiente reclamo judicial. Que conoce al actor por haber trabajado juntos dos o tres años, haciendo las mismas tareas como cosechar, tensar alambre o colocar postes, a veces incluso en la misma cuadrilla. Refiere que le daban la baja en enero y febrero, que en marzo se reincorporaba hasta diciembre. Cobraba con recibo, le daban la baja y “una supuesta liquidación”, y que reingresaba a los dos meses. Relata que trabajaba el mes entero pero que ellos le daban la baja cuando terminaba la cosecha, y que antes de arrancar ellos le daban la baja y lo volvían a tomar. Que dejó de trabajar hace unos dos o tres años,

pero que no recuerda cuando. Recuerda que el Sr. Castro ya había dejado de trabajar para ese momento. Que era porque lo querían mandar a la casa, y mandarle una carta documento después de que se vaya. “Que era como que lo querían mandar a la casa sin ningún permiso, sin ningún papel.. y no sé, yo creo que era como un abandono de trabajo lo que le querían hacer.. como que él abandonaba, como que él se iba”. Que cuando le daban la baja para seguir después trabajando le liquidaban los meses que había trabajado, ningún rubro más. Que después de la temporada seguía trabajando, que la temporada dura alrededor de un mes y medio. Que no sabe por que “lo querían mandar a la casa” pero que sí recuerda en qué época querían desvincular a Castro, dice que finalizada la temporada. Que trabajaban todos los días y que en temporada era de lunes a sábado, que les abonaban un adicional. Se le pregunta que sucedía en caso de no querer trabajar después de la temporada, que hacía la empresa en esos casos, contesta que igualmente debía ir a trabajar para evitar problemas, pero que podía renunciar o que le dieran la baja, que también hay menos trabajo y que por eso se producen más bajas. Se le consulta si sabe de gente que cesara en el trabajo luego de la temporada y luego se reincorporara en la temporada siguiente y afirma que sí, que conoce gente. Repreguntado si sabe que diferencia existía entre esa gente y él, contesta que no sabe, pero que a eso lo elegía la empresa, si la empresa los llamaba o no, porque a veces los llamaban una temporada sí y otra no.-

Sr. JUAN PABLO FERNANDEZ: Refiere que conoce al actor por la empresa CERVECERÍA Y MALTERÍA QUILMES. Que conoce a la empresa porque trabaja allí actualmente, desde septiembre de 2020. Es jefe de producción, que cuando ingresó era supervisor de producción. Que trabajaba con el actor en el mismo lugar. Señala que el actor era operario rural, que hacía tareas varias. Que no sabe por qué motivo dejó de trabajar. Que entiende que fue por una baja de temporada. Sabe que hay temporadas

de alta demanda y temporadas de baja demanda en la cual baja la cantidad de personal afectado. Se le consulta si el Sr. Castro trabajaba todo el año y contesta que no, que era personal de temporada, como gran parte del personal. Que recuerda que el horario iba cambiando pero que en general la jornada era de 08:00 a 17:00 gran parte del tiempo y que trabajaba haciendo labores varias en la chacra, no una tarea específica sino lo que se requería en el día o en el momento. Señala que cuando termina una temporada de alta demanda se realiza una baja de temporada, que puede durar más o menos tiempo dependiendo de la demanda, para lo cual después de un tiempo se vuelve a llamar. Que se trabaja con una dotación determinada hasta por ejemplo fines de febrero o marzo que es cuando empieza la cosecha, donde se vuelve a llamar más personal, que eso dura más o menos cuarenta días. Que después el tema de las actividades en la chacra son menores, hay menos actividades para realizar y entonces se trabaja con una dotación menor hasta la primavera. Se le pregunta cómo se selecciona el personal que continúa prestando funciones luego de la temporada, a lo que contesta que tiene una dotación determinada que sigue trabajando, que son más o menos los mismos. Que no sabe cómo se liquidan las bajas. Relata que el personal que tiene una baja y continúa, refiere que tiene una baja y sigue prestando funciones, salvo que aclare que no desea seguir trabajando. Que no se le consulta, sigue trabajando, “a no ser que venga la persona y nos aclare otra cosa, que no puede seguir trabajando y demás”. Que si no quiere trabajar hasta la próxima cosecha queda desvinculada, que si la empresa contempla que esa persona siga trabajando y esa persona no quiere seguir trabajando, “lo lógico, como en cualquier trabajo, es presentar una renuncia”. Refiere que no sabe qué fue lo que pasó con el actor. Que los trabajos temporada a temporada son los mismos salvo que exista más superficie y se requiera más personal en la post-temporada.-

Sr. BRIAN MANUEL SUAZO: Conoce al actor por haber trabajado en CERVECERÍA Y MALTERÍA QUILMES. Refiere que trabajó allí desde 2018 hasta 2020 o 2021. Que dejó de trabajar porque “no cumplieron con la permanencia, siempre había algo. Trabajábamos todo el año, no cumplieron, nunca cumplieron. Entonces decidí directamente no presentarme más”. Que por ello, renunció. Señala no tener planteo judicial pendiente contra la empresa. Cree que se desvinculó en 2021, que las bajas se daban en diciembre. Que a algunos les daban la baja y los volvían a tomar, que otros estaban tres meses de baja y luego reingresaban. Que el Sr. Castro estuvo con ellos todo el año. Que había meses igual en los que uno no era convocado a trabajar, “que estabas trabajando, venían así, qué sé yo, la ronda de c.t.p.a.l.o. y te daban la baja ahí en el momento. Era inesperado. O sea, era inesperado. Vos capaz vos ibas a trabajar, terminaba tu día laboral y te daban la baja”. Se le consulta si sabe por qué ocurría eso, a lo que contesta que es empleado y lo desconoce. Que le abonaban con recibo. Que en la liquidación final se abonaba sólo el mes trabajado. Que tiene los recibos, que la empresa se lo daba todos los meses. Consultado acerca del régimen de descansos o vacaciones responde que “te decían que eran vacaciones, pero era la baja (...) te daban de baja quince días y te volvían a tomar. Que siempre el reclamo mío era c.¿.q.m.d.q.s.v.s.n.m.l.p.(...)Yo no estoy permanente. No me dan vacaciones, no me pagan nada...”.-

Sr. NICOLÁS LAGOS: Conoce al actor por haber sido compañero de trabajo. Continúa trabajando actualmente en CERVECERÍA Y MALTERÍA QUILMES. Refiere que ingresó a trabajar el 14/05/2018. Comenzó como peón general, está desde 2022 en RR.HH. Responde que el mecanismo de contratación es el que establece el Convenio Colectivo aplicable, UATRE. Que permite hacer reclutamiento y selección de personal de manera temporaria. Se contrataba por una temporada específica

y luego se daba la baja. Si la baja era permanente la persona quedaba en cesantía y no tenía la empresa la obligación de volver a llamarla. En el caso de que se los vuelva a convocar, ya había una obligación de la empresa y del Convenio que establecía UATRE de volver a convocar a la persona todos los años. Que la baja podía ser después de trabajar todo el año y tener una baja de 15 o 20 días o trabajar simplemente por la temporada. Cada vez que había una baja y se volvía a contratar al trabajador la empresa estaba obligada a convocarla todos los años. Consultado respecto a la situación particular del actor, el testigo había sido compañero de equipo cuando trabajaba en campo. Tenía entendido que tuvo en su momento una baja de temporada y luego se lo volvió a contratar. Que trabajaba un tiempo y se daba una baja, que ese tiempo no estaba determinado, tenía que ver con el tiempo en el que entraba, si entraba en la temporada de primavera y tenía una baja en el medio, al otro año se lo tenía que volver a llamar. Se le pregunta con respecto a la cosecha 2023 y la situación particular del Sr. Castro, a lo que refiere que sabe que hizo la cosecha ese año, en marzo o abril cree que tuvo la baja. Sabe que lo quisieron ubicar después, que intentaron llamarlo para la temporada de primavera. Alega que de abril a septiembre él no trabajaba, pero luego afirma que en invierno en otros años él había estado, en otras temporadas. No recuerda bien que pasó en 2023. Argumenta que las bajas tienen un por qué, que suele ser el rendimiento, el cambio en el precio o en la productividad, que por alguna razón no se haya querido contar más con el servicio. Que la medida que haya tomado la empresa para con él, desconoce el motivo. Sabe que alrededor de la mitad de la gente que cosecha continúa después prestando tareas culturales. Que elige la empresa, que no es por antigüedad. Se le pregunta entonces si el Convenio Colectivo de trabajo aplicable contiene alguna disposición al respecto o algún orden. No sabe del intercambio epistolar entre el actor y la demandada, sabe que estaba comprometida la empresa a volverlo a

contratar, pero que no lo llamó. Que a los reingresos los define el sector de producción, en 15 o 20 días, o no, mientras sea dentro del año o temporada. Señala que no se lo despidió, que se le aplazó la baja. Se le consulta que pasa en ese período de latencia, qué pasaría si un trabajador no convocado intimara a que le den tareas, a lo que contesta que no sabe si el CCT establece un plazo para el reingreso, sabe que producción si puede aplazar el reingreso por razones de producción. Que de hecho a él le pasó lo mismo, fue temporario durante cuatro años y hasta que fue permanente, “sufrió lo mismo”. Que tenía baja de temporada de 15 o 20 días, o de 2 o 3 meses. Afirma que la empresa no tiene la suficiente cantidad de plazas fijas, que desde el momento en que contrata personal y tuvo su primera baja para luego reingresar, es un trabajador con modalidad de contratación permanente discontinua.-

III.- 02.- Que entre las partes se sucedió el siguiente intercambio postal, a saber:

III.- 02.- a.- Que en fecha 26/06/2023 el trabajador envió un TCL intimando a que se le aclare su situación laboral y se le den tareas, atento a que desde abril de 2023 no le dan tareas para realizar, por lo que solicita que manifieste la empleadora si le dará o no tareas. Intima asimismo para el pago de diferencias salariales, SAC adeudados, adicionales remunerativos y no remunerativos de toda la relación laboral bajo apercibimiento de considerarse despedido por su exclusiva culpa y responsabilidad. Trabajador permanente con fecha de ingreso 01/06/2019.-

III.- 02.- b.- La empleadora contesta el reclamo mediante Cd de fecha 04/07/2023 negando la negativa de tareas y rechazando la misiva recibida por falsa, maliciosa e improcedente. Que fue contratado bajo modalidad de contratación rural no permanente habiendo prestado tareas en forma discontinua hasta el 14 de abril, fecha en la que fue oportunamente

notificado de la última baja de temporada y desde la cual no ha prestado tareas. Niega adeudar concepto alguno. Le notifica al trabajador que una vez que comience la temporada venidera será oportunamente convocado. (No recibido por el destinatario por domicilio desconocido, conf. contestación oficio e informe de OCA).-

III.- 02.- c.- El trabajador envía nuevo TCL con fecha 12/07/2023 considerándose despedido indirectamente por exclusiva culpa de la empleadora, fundado en la negativa a darle trabajo, no aclarar su situación laboral, no convocarlo a trabajar y su puesta a disposición para así hacerlo.-

III.- 02.- d.- La empleadora responde con CD de fecha 27/07/2023 rechazando el TCL por falso, malicioso e improcedente, niega adeudarlo lo reclamado, y que le asista derecho a considerarse despedido y/o a realizar reclamo alguno. (No recepcionado por el trabajador, conf. oficio OCA por informe de “domicilio desconocido”).-

III.- 02.- e.- El trabajador reclama el pago de las diferencias salariales adeudadas no prescriptas, sueldo anual complementario de todo el período no prescripto, adicionales remunerativos y no remunerativos de todo el período no prescripto de la relación laboral, indemnización por despido sin causa, omisión de preaviso, SAC s/preaviso, integración mes de despido, SAC s/integración mes de despido, agravamiento indemnizatorio previsto en los arts. 1 y 2 de la ley 25.323 y todo otro rubro adeudado. Intima plazo de dos días hábiles para la entrega de las correspondientes certificaciones laborales donde consten los verdaderos datos de la relación laboral, todo bajo apercibimiento de iniciar acciones legales. TCL fechado el 26/09/2023.-

III.- 02.- f.- Envía CD la empresa rechazando en todos sus términos la misiva enviada por el actor. Niega que se le adeude diferencias salariales,

suelo anual complementario, adicionales remunerativos y no remunerativos, indemnizaciones de ley, multas art. 1 y 2 de la ley 25.323 y/o cualquier concepto a favor del requirente. Reitera que el trabajador fue contratado bajo la modalidad rural no permanente habiendo prestado tareas en forma discontinua hasta el 14 de abril, fecha en la que fuera oportunamente notificado de la baja de temporada y también de que sería convocado al inicio de la nueva temporada, por lo cual la denuncia del contrato de trabajo efectuada demuestra una actitud rupturista e intempestiva del vínculo laboral. Informa que los certificados de ley y la liquidación final se encuentran a disposición en el establecimiento. (al igual que los anteriores, No recepcionado por el trabajador. conf. oficio a OCA con causal e informe de “domicilio desconocido”).-

(Todo conf. informe del Correo oficial y OCA, consentidos por ambas partes, y documental no desconocida y agregada en autos).-

III.- 03.- Que el actor ingresó a trabajar para CERVECERÍA Y MALTERÍA QUILMES SAICA Y G, el día 10/06/2019 en el establecimiento que la empresa posee en la localidad de General Fernández Oro.- (conteste las partes).-

III.- 04.- Que conforme el resultado del oficio diligenciado a AFIP, “surge que el Sr. CASTRO, Germán Marcelo CUIT 23-36428062-9, integró la nómina de empleados de CERVECERIA Y MALTERIA QUILMES SAICAYG, entre Junio 2019 y septiembre 2023, ambos inclusive”.-

III.- 05.- Que atento surge de la pericia contable agregada en autos, en el punto 9, queda establecido con meridiana claridad que el actor prestó tareas durante 37 meses, por lo que le corresponderían tres años de antigüedad a los efectos del cómputo indemnizatorio.- (pericial consentida por las partes en lo pertinente).-

IV.- 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, la pericial contable y testimoniales brindadas en la audiencia oral de vista de causa, 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.-

IV.- 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. "...Para que el despido sea revestido de justa causa, en los términos del art. 242 de la LCT, la inobservancia de las obligaciones debe configurar una injuria que por su gravedad no consienta la continuidad del vínculo..." (CNAT, sala V, 23-08-82, D.T. 1983-A-30).-

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.). Sobre el tema, señala CABANELLAS, (Trat. de Der. Laboral, t. II, vol. 3^a, p. 162) que la injuria consta de dos elementos, uno objetivo, el cual presupone el acto irregular contrario a derecho, imputable a una de las partes del contrato de trabajo y susceptible, por su naturaleza, de agravar la seguridad, el honor o los intereses del contratante; como también, un elemento subjetivo, integrado por la consideración de la parte afectada en cuanto a que el acto le agravia en forma intolerable. En este orden, es posible deducir que la injuria laboral debe comprender entonces el incumplimiento de algún tipo de obligación originada o derivada del contrato de trabajo, que sea contraria a derecho y que agravie de manera tal a la otra parte del contrato que no consienta la prosecución del vínculo y que la justa causa se configura precisamente en caso de inobservancia por cualquiera de las partes (bilateralidad de la injuria) de las obligaciones resultantes del contrato en términos que configuren incumplimientos de tal gravedad que no consientan la prosecución de la relación (Arts. 242 y 246 de la L.C.T.) .-

IV.- 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 recae en cabeza de la actora, que es quien formula la imputación injurianta rupturista. 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 omite 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.- El despido indirecto del caso bajo análisis. Consiste la injuria en el ilícito contractual cometido por una de las partes de la relación de trabajo, o sea la violación de los deberes de prestación o de conducta constitutivos de dicha relación. Traídos dichos lineamientos al particular caso de autos, considero que de la prueba producida y en su conjunto colectada, surge acreditada la injuria invocada por el trabajador como fundamento de la denuncia del contrato laboral.-

El trabajador invoca como causal de despido la negativa de dar tareas, que conlleva la falta de registración del vínculo laboral en debida forma, en particular, la modalidad de contratación que alega la empleadora como trabajador rural no permanente.-

Tanto la celebración, como la ejecución y la extinción del contrato de trabajo entre actor y su empleadora, se desarrolló dentro de las prescripciones de un contrato de trabajo rural, resultando de aplicación la ley 26.727 -Régimen de Trabajo Agrario-.-

En atención a las circunstancias particulares que presenta la cuestión debatida en autos, previo a ameritar los rubros peticionados y su procedencia, corresponde primeramente encuadrar la relación habida entre las partes bajo la modalidad que rigió el contrato de trabajo entre el actor y la empleadora.-

Sabido es que, a partir de la vigencia de la ley 26.727, (B.O. 27/12/11), los trabajadores rurales rigen su relación laboral no solo por las prescripciones legales previstas por esta ley, sino, por la Ley de Contrato de Trabajo, la que será de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en la primera. (Artículo 2º, incisos a) y b), fuentes de regulación del contrato de trabajo agrario).-

En su Título III, dicha ley establece distintas modalidades contractuales de prestación de servicios, con diversas consecuencias respecto de la continuidad en la prestación y en la generación de derechos indemnizatorios.-

Puntualmente, y en lo que interesa a la resolución de la presente, la ley prevé las siguientes modalidades contractuales: "trabajador permanente de prestación continua", "trabajador temporario" y, "trabajador permanente de prestación discontinua".-

Respecto a la primera, el artículo 16 de la L.26.727, establece que, "El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley.-

A su vez, el artículo 17 regula el "contrato de trabajo temporario", previendo que, "Habrá contrato de trabajo temporario cuando la relación laboral se origine en necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, así como también, las que se realizaren en ferias y remates de hacienda. Se encuentran también comprendidos en esta categoría los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias".-

Por último, el artículo 18 prevé el "Trabajador permanente discontinuo",

estableciendo que, "Cuando un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva, para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional o demás supuestos previstos en el primer párrafo del artículo 17, será considerado a todos sus efectos como un trabajador permanente discontinuo. Este tendrá iguales derechos que los trabajadores permanentes ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones, salvo aquellos expresamente excluidos en la presente ley. El trabajador adquirirá los derechos que otorgue la antigüedad en esta ley a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su primera contratación, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación".-

Ello, en virtud que, a partir de volver a ser contratado por un mismo empleador en forma consecutiva para realizar tareas cíclicas, su modalidad de prestación se convierte en la prevista por el artículo 18 (trabajador permanente discontinuo), y a partir de su primera contratación a los efectos de adquirir los derechos que le otorgue su antigüedad en el empleo.-

En el sub exámine, y atento lo acreditado con las declaraciones brindadas por los testigos Lagos, Suazo y Amestica Villa, la prestación de servicios dentro del establecimiento tenía lugar durante todo el año, tal y como describe el actor en el escrito de demanda, y al decir textual del Sr. Lagos "son cuatro temporadas en el año".-

Que asimismo de las declaraciones de los testigos Fernández y Lagos, ambos propuestos por la parte demandada, que afirman desconocer el motivo por el cual no se llamó al actor a prestar servicios luego de abril 2023, indicando luego que podría ser por la finalización de la cosecha, siendo que había prestado servicios de manera permanente durante períodos anteriores, como señala claramente el testigo Lagos "en invierno él había estado en la empresa, en otras temporadas".-

También se desprende del informe pericial contable con claridad y en consonancia con aquellos testimonios, que el actor había prestado funciones para la empleadora durante 37 meses a lo largo del período que transcurre desde junio 2019 a septiembre 2023 que es cuando ésta realiza la baja, lo que demuestra sin hesitación su continuidad laboral durante todo el año calendario, o al menos durante el último tramo/años de la relación laboral entre los litigantes (no impugnada la pericia a este respecto por la firma accionada).-

A mayor abundamiento, constan los recibos de haberes mensuales del actor, presentados de manera correlativa en el período abril 2022 a abril 2023, último año con continuidad de la relación laboral, como documental anexa, no desconocida por la demandada.-

Señala la doctrina: “Es así que el contrato permanente discontinuo reconoce como presupuesto común con la hipótesis del contrato de trabajo temporario la estacionalidad de la tarea, diferenciándose de éste en que la reiteración en ciclos *sucesivos*, que constituye su nota distintiva, otorga al vínculo laboral el carácter de duración indeterminada” (Aronna Carlos César, “Las modalidades contractuales del nuevo Régimen de Trabajo Agrario”, Rubinzal Culzoni Online, 4054/2012).-

Por todo lo expuesto, debo tener por probado que el actor prestó servicios para la demandada de manera continua, sin que se acredite el requisito de la estacionalidad que hiciera aplicable al caso de autos lo normado por el art. 18 de la ley 26.727, invocado por la demandada, correspondiendo por lo tanto la aplicación al casus del art. 16 del mismo cuerpo legal, que establece como regla la contratación de personal bajo la modalidad de contratación permanente de prestaciones continuas, y conforme así lo denuncia el reclamo actoral.-

Es a la luz de este razonamiento que encuentro ajustado a derecho el

planteo del actor en cuanto denuncia la falta de una correcta registración de su vínculo laboral, y en consecuencia la invocación de negativa injustificada de darle tareas imputable a la firma demandada que denuncia y hace intolerable la prosecución del contrato de trabajo por exclusiva culpa del principal. Por lo tanto, considero procedente el reclamo indemnizatorio de autos, y a lo que infra me refiero, con base en lo dispuesto por el art. 16 de la ley aplicable N°26.727. Injurias invocadas que encuentro probadas, contemporáneas y reitero de suficiente gravedad que habilitan, ya sea por separado o en su conjunto, la denuncia del contrato de trabajo (arts. 242, 246, de la LCT), a los efectos legales correspondientes.-

Se ha sostenido que la negativa a dar trabajo efectivo constituye causal de gravedad tal que hace intolerable la continuidad del vínculo laboral, haciendo procedente las indemnizaciones peticionadas.-

En dicho sentido, la Doctrina ha afirmado que, el deber de ocupación instituido por el artículo 78 LCT implica que el empleador debe garantizar al trabajador ocupación efectiva de trabajo de acuerdo a su categoría profesional, cuando este deber no se cumplimenta sin fundamento legal éste puede romper justificadamente el vínculo laboral con justa causa.- (Valentín Rubio, Derecho individual del Trabajo, Rubinzal, p. 661).-

“...Si el empleador no cumple con su deber de ocupación efectiva impuesto por el artículo 78 LCT y adecuada, salvo “motivos fundados” o “de justa causa” debidamente acreditados, incurre en grave incumplimiento contractual, que faculta al trabajador –previo emplazamiento a su cumplimiento derivado del deber de buena fe- a considerarse en situación de despido por injuria a sus intereses, artículo 246 LCT...” (Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Tomo II-997, Dirigida por el Dr. Jorge Rodríguez Mancini, La Ley).-

Es decir, surge el paradigma de la injuria legitimante del despido indirecto

y constituye causal de gravedad tal que, hace intolerable la continuidad del vínculo laboral, haciendo procedente las indemnizaciones.-

VI.- A continuación y por los fundamentos dados, paso a considerar y pronunciarme sobre los distintos rubros pretendidos y reclamados en la demanda, a saber:

VI.- 01.- Indemnización por Despido: resulta de aplicación al caso lo normado en el art. 16 y 22 de la L.26.727 -contrato de trabajo agrario de prestación permanente de prestación continua- y su extinción, con reenvío a lo establecido en el título XII de la Ley N°20.744.-

Corresponde en este sentido tomar la suma liquidada por el perito contable –pericia consentida-, que toma como base la remuneración percibida por el actor de marzo 2023, excluyendo horas extras y adicionales no remunerativos por cosecha, o sea \$144.703,71.- por días trabajados, antigüedad y adicional Patagonia; y no como lo hace el actor, que toma como base la suma que debiera haber percibido en junio de 2023, sin adjuntar recibo ni constancia alguna que lo acredite.-

Por lo tanto, considerando que la antigüedad a computar del trabajador es de 3 períodos conforme a la antigüedad reconocida en el recibo de haberes emitido por la propia demandada –de Abril/2023, dice al pie: “...Antigüedad Real 2 Años 10 Meses...” (sic.)-, es decir dos años y fracción mayor a los tres meses; por dicha mejor remuneración mensual normal y habitual establecida por el perito, el presente rubro asciende a la suma de \$434.111,13.- (\$144.703,71 x 3 salarios).-

VI.- 02.- Indemnización Sust. del Preaviso, más SAC: Conforme 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. Atento que en el presente no ha mediado preaviso legal, corresponde reconocer a favor del accionante, la indemnización sustitutiva por el plazo de Preaviso omitido y que en el caso –atento su antigüedad menor a los cinco años- resulta ser de un mes de salario e ingresos devengados; tomando como base de cálculo la seleccionada por el perito contable, con más el SAC proporcional, ascendiendo la suma a percibir por el trabajador por este rubro a \$156.762,35.-

VI.- 03.- Integración mes de despido con SAC: Habiéndose producido el despido el 12/07/2023, en concepto de integración por mes de despido le corresponden 19 días, con más la incidencia del aguinaldo sobre la misma, es decir, de acuerdo a lo prescripto por el artículo 233 LCT, corresponde la suma de \$99.282,82.- por este concepto reclamado.-

VI.- 04.- Vacaciones No gozadas: Las mismas tienen su regulación en el Capítulo V de la L.C.T., artículos 150 y siguientes, estableciendo el artículo 156 que, cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajado. Por este rubro, le corresponde al actor la suma de \$81.034,07.- (MRMNH/25 x 14 días).-

VI.- 05.- Indem. del art. 1 de la L.25.323: Establece la norma que la indemnización dispuesta por el art. 245 de la LCT será incrementada al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente.-

Como ha quedado acreditado en autos, el trabajador se encontraba

deficientemente registrado bajo una modalidad que no se correspondía con la real, siendo en consecuencia procedente la aplicación de este recargo indemnizatorio que asciende a la suma de \$434.111,13.-

VI.- 06.- Indem. 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.-

Encontrándose cumplidos los requisitos exigidos por la norma, corresponde hacer lugar al concepto reclamado por la suma de \$355.078,15.- (50% de la indemnización por despido, sustitutiva de preaviso más SAC, e integración mes de despido más SAC).-

VI.- 07.- Multa art. 80 de la LCT: Reclama, asimismo el actor el pago de la indemnización prevista por el art. 80 RCT, modificado por el art. 45 L. 25.345, el cual agregara un último párrafo, sancionando la inobservancia del deber de entregar al trabajador los certificados que dicha norma prevé, sancionando con una indemnización a favor de éste, equivalente a tres veces la mejor remuneración, mensual, normal y habitual percibida por él durante el último año. En consecuencia, la procedencia de esta indemnización queda supeditada a que el trabajador intime de modo fehaciente la entrega de dichos certificados y si bien el art. 80 RCT hace referencia a dos días hábiles, su Dto. Reglamentario N°146/01, al

reglamentar dicha norma, establece que el plazo perentorio dentro del cual el empleador, una vez producido el cese, debe entregar los certificados es dentro de los treinta días corridos, es decir, vencido el mismo, el trabajador está en condiciones de remitir su intimación por dos días hábiles para hacerse acreedor a la indemnización de tres remuneraciones que establece dicha normativa.-

Habiéndose producido el despido el 12/07/2023 y habiendo intimado el actor el 26/09/2023, cumpliendo así con los términos del Dec. 146/01 antes aludido, corresponde hacer lugar al reclamo, que procederá por la suma de \$434.111,13.- (144.703,71 x 3).-

VI.- 08.- Atento haberse constatado por el perito contable interviniente que se registra como última transferencia de la empleadora a la cuenta bancaria del actor la suma de \$169.082,91.-, con fecha 25/04/2023, sin poder efectuar imputación a rubro alguno al no constar en autos el recibo correspondiente, corresponde descontar dicha suma de este crédito judicial del trabajador como pago a cuenta (cfe. art. 260, LCT).-

VI.- 09.- Certificaciones Laborales reclamadas. Obligación de Hacer: de conformidad a lo reclamado en la demanda corresponde condenar a la accionada, para que confeccione y deposite en autos, dentro del plazo de sesenta días de notificada la Sentencia, el Certificado de Trabajo y la Certificación de Servicios y Remuneraciones que manda la ley, conforme a los extremos indicados en este pronunciamiento, todo ello en observancia a lo dispuesto en el Art. 80, última parte, de la L.C.T.; y en el Art. 12, inc. g, de la Ley N°24.241, bajo apercibimiento de aplicarse para el caso de incumplimiento una sanción conminatoria diaria –astreintes-, por cada día de retardo.-

VII.- En virtud de cómo se resuelve, las costas del juicio deberán ser

soportadas por la firma demandada perdidosa, a cuyo fin deberán regularse los Honorarios de los profesionales intervinientes tomando como base el capital de condena con más una estimación global de intereses a la fecha de este pronunciamiento (conf. S.T.J.R.N. in re: "Paparatto..."), considerando los trabajos realizados por el mismo, las etapas procesales cumplidas, la utilidad y su incidencia en el resultado del pleito, y las escalas arancelarias vigentes aplicables (art. 6, 7, 10 y 19 L.A.; y L.5069).-

VIII.- Con relación puntual al tema de los intereses que se adicionaran al capital, cabe mencionar que al tiempo del dictado de la presente se encuentra vigente la Ley N°27.802, publicada el 06/03/2026, cuyo art. 55 establece un nuevo régimen de actualización para los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, disponiendo expresamente su aplicación a los juicios en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva a la fecha de su entrada en vigencia, como el caso de autos.-

La norma establece que dichos créditos deberán actualizarse mediante la aplicación de intereses moratorios calculados conforme la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina, fijando asimismo límites vinculados al Índice de Precios al Consumidor (IPC) informado por el INDEC, con más una tasa anual del tres por ciento (3%). Asimismo, el propio legislador ha dispuesto que tales previsiones revisten carácter de orden público y deben ser aplicadas por los jueces de oficio o a petición de parte.-

En este contexto, y sin desconocer la doctrina legal fijada oportunamente por el Superior Tribunal de Justicia en el precedente "Machín" (STJRNS3 Se. 104/24), lo cierto es que la citada ley constituye una normativa posterior que regula específicamente la materia, imponiendo su aplicación inmediata a las causas en trámite y que es de orden público; siguiendo así los lineamientos del reciente fallo del STJRN al respecto y en esa

consonancia, in re: “OTERO MARTÍN EDUARDO C/ PROVINCIA ART S.A. S/ ORDINARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY” (EXPT. N°VI-00782-L-2024), fallo del 27/04/2026; al que me remito brevitatis causae.-

En consecuencia, cada uno de los rubros y créditos reconocidos en la presente sentencia devengará intereses y su actualización, desde que cada uno resulta exigible (arts. 122 y 128 LCT) y hasta su efectivo pago, conforme el mecanismo previsto en el citado art. 55 de la Ley N°27.802.-

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

IX.- 01.- Hacer lugar a la demanda instaurada en autos condenando a la firma demandada CERVECERÍA Y MALTERIA QUILMES S.A.I.C.A. Y G., a abonar al actor SR. GERMÁN MARCELO CASTRO, en el término de diez días de notificada, la suma total de \$1.825.407,87.- (Pesos UN MILLÓN OCHOCIENTOS VEINTICINCO MIL CUATROCIENTOS SIETE CON OCHENTA Y SIETE CENTAVOS), en concepto de indemnizaciones por despido, sustitutiva del preaviso omitido más SAC, integración del mes de despido más SAC, vacaciones 2023, agravamiento indemnizatorio arts. 1° y 2° de la ley 25.323 y art. 80 LCT; y deducido, a cuenta, el pago efectuado conforme a lo considerado supra en el apartado VI.-08.-. Dicho capital de condena devengará intereses y su actualización, desde que cada suma es adeudada y hasta el efectivo pago, conforme a los lineamientos del art. 55 de la Ley N°27.802.-

IX.- 02.- Condenar a la demandada para que confeccione y deposite en autos, dentro del plazo de sesenta días de notificada la Sentencia, el Certificado de Trabajo y la Certificación de Servicios y Remuneraciones

que manda la ley, conforme a los extremos indicados en este pronunciamiento, todo ello en observancia a lo dispuesto en el Art. 80, última parte, de la L.C.T.; y en el Art. 12, inc. g, de la Ley N°24.241, bajo apercibimiento de aplicarse para el caso de incumplimiento una sanción conminatoria diaria –astreintes-, por cada día de retardo.-

IX.- 03.- Costas a cargo de la demandada condenada al pago de capital, propiciando se regulen los honorarios del profesional interviniente por la parte actora, Dr. EDUARDO RICARDO SANDOVAL CÓRDOBA, en su doble carácter, en la suma de PESOS UN MILLÓN NOVECIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL CIENTO CUARENTA (\$1.953.140.-) (14% + 40%, del M.B.); y para el Dr. MARIANO ANDRÉS BRILLO y la Dra. ROMINA ZURBRIGK, por su participación en representación de la demandada, en la suma de PESOS UN MILLÓN QUINIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS DIEZ (\$1.534.610.-) (11% + 40%, del M.B.), en conjunto.-

Regular los honorarios para el perito contador interviniente, Cdor. IGNACIO JAVIER VILLA, por el informe contable efectuado, en la suma de PESOS CUATROCIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA (\$498.250.-) (L.5069), debiendo la parte obligada al pago adicionar el 5% sobre este último emolumento a favor del Consejo Provincial de Ciencias Económicas de la Provincia de Río Negro y adjuntar al expediente la boleta de depósito correspondiente (arts. 35, 38 y 58 Dto. Ley 199/66 y Ley 2541).-

No se regulan emolumentos para la Cdra. María Soledad Fernández, toda vez que si bien aceptó el cargo en su momento no presentó el informe pericial encomendado siendo removida por dicha razón, y consecuentemente no haber realizado actividad útil alguna.-

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, 10 y ccdtes. de la L.A., y L.5069 (M.B.: \$9.965.000.-).-

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

MI VOTO.-

El Dr. Raúl F. Santos y la Dra. María Marta Gejo adhieren al voto precedente.-

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

I.- Hacer lugar a la demanda instaurada en autos condenando a la firma demandada **CERVECERÍA Y MALTERIA QUILMES S.A.I.C.A. Y G.**, a abonar al actor Sr. **GERMÁN MARCELO CASTRO**, en el término de diez días de notificada, la suma total de **PESOS UN MILLÓN OCHOCIENTOS VEINTICINCO MIL CUATROCIENTOS SIETE CON 87/100 (\$1.825.407,87.-)** en concepto de indemnizaciones por despido, sustitutiva del preaviso omitido más SAC, integración del mes de despido más SAC, vacaciones 2023, agravamiento indemnizatorio arts. 1° y 2° de la ley 25.323 y art. 80 LCT; y deducido, a cuenta, el pago efectuado conforme a lo considerado supra en el apartado VI.-08.-. Dicho capital de condena devengará intereses y su actualización, desde que cada suma es adeudada y hasta el efectivo pago, conforme a los lineamientos del art. 55 de la Ley N°27.802.-

II.- Condenar a la demandada para que confeccione y deposite en autos,

dentro del plazo de sesenta (60) días de notificada la Sentencia, el Certificado de Trabajo y la Certificación de Servicios y Remuneraciones que manda la ley, conforme a los extremos indicados en este pronunciamiento, todo ello en observancia a lo dispuesto en el Art. 80, última parte, de la L.C.T.; y en el Art. 12, inc. g, de la Ley N°24.241, bajo apercibimiento de aplicarse para el caso de incumplimiento una sanción conminatoria diaria –astreintes-, por cada día de retardo.-

III.- Costas a cargo de la demandada condenada al pago de capital.- Regular los honorarios del profesional interviniente por la parte actora, **Dr. EDUARDO RICARDO SANDOVAL CÓRDOBA**, en su doble carácter, en la suma de **PESOS UN MILLÓN NOVECIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL CIENTO CUARENTA (\$1.953.140.-)** (14% + 40%, del M.B.); y los del **Dr. MARIANO ANDRÉS BRILLO** y la **Dra. ROMINA ZURBRIGK**, por su participación en representación de la demandada, en la suma de **PESOS UN MILLÓN QUINIENTOS TREINTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS DIEZ (\$1.534.610.-)** -en su doble carácter y en conjunto- (11% + 40%, del M.B.).-

Regular los honorarios para el perito contador interviniente, **Cdor. IGNACIO JAVIER VILLA**, por el informe contable efectuado, en la suma de **PESOS CUATROCIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA (\$498.250.-)**, debiendo la parte obligada al pago adicionar el 5% sobre este último emolumento a favor del Consejo Provincial de Ciencias Económicas de la Provincia de Río Negro y adjuntar al expediente la boleta de depósito correspondiente (arts. 35, 38 y 58 Dto. Ley 199/66, art. 18 de la ley 5069 y Ley 2541).-

No se regulan emolumentos para la *Cdra. María Soledad Fernández*, toda vez que si bien aceptó el cargo en su momento no presentó el informe pericial encomendado siendo removida por dicha razón, y

consecuentemente no haber realizado actividad útil alguna.-

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, 10 y ccdtes. de la L.A., y L.5069 (M.B.: \$9.965.000.-).-

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

IV.- Atento lo dispuesto por la Resolución N° 812/16 S.T.J. que establece la obligatoriedad a partir del 01/05/2017 del uso del Sistema Patagonia e-bank para la formulación de los pagos y demás operaciones que deben ser realizadas respecto de fondos depositados en Cuentas Judiciales, hácese saber al actor, letrados y perito intervinientes en la causa, que previo a requerir la transferencia de fondos que en cada caso pudiera corresponder, cada uno de ellos deberá acreditar la existencia de Cuenta Bancaria Personal que en el caso del actor deberá ser de su exclusiva y única titularidad y mantenerse en esa condición hasta la definitiva cancelación del crédito, presentando cada interesado la **debida Certificación** expedida por la entidad bancaria, que necesariamente deberá contener nombre del Banco, tipo y número de Cuenta, C.B.U., o C.V.U. en caso de optar por una billetera virtual, Titularidad, y CUIL/CUIT correspondiente y que será considerada como Declaración Jurada de quién aporte la misma, conforme lo dispuesto en el Art. 3° inciso d) de la Resolución supra indicada, y art. 2 de la Resolución N° 1090/2024-STJ.-

V.- A los fines del cumplimiento de lo dispuesto en los puntos I y III, hágase saber al BANCO PATAGONIA S.A., Suc. Cipolletti, que deberá proceder a la apertura de una cuenta judicial a nombre de las presentes actuaciones y a la orden de este Tribunal; debiendo informar el área de Judiciales de la entidad crediticia el Nro. y CBU de la misma mediante el Sistema de Gestión Judicial PUMA.- Notifíquese.-

HÁGASE SABER a los letrados que queda a su cargo la notificación ordenada supra mediante cédula electrónica - Notificación Organismo /Entidad al BANCO PATAGONIA-, conforme dispone la Ac. 8/2025-SGyAJ STJ y Disp. 02/2023 del Comité de Informatización de la Gestión Judicial.-

VI.- Líquidense el impuesto de Justicia, Sellado de Actuación, contribución al Colegio de Abogados y los honorarios del Conciliador **Dr. Jorge Alberto Bello** por su actuación ante CIMARC los que ascienden a la suma equivalente a 1 JUS (**\$82.990.-**) de conformidad con lo establecido en los párrafos 2do. y 6to. del art. 100 L. 5450, 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) de conformidad con lo dispuesto por la Ac. 33/20 -reformada por la Ac. 36/2021- y Disp. 8/20 de Contaduría General del Poder Judicial; bajo apercibimiento de multas y sanciones previstas en el Código Fiscal (t.o. 2003). (art. 158 L. N° 2430, Ley de Tasas Retributivas y Ley 3234).-

Cúmplase con la L. N° 869.-

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