

En la ciudad de Cipolletti, Provincia de Río Negro, a los 2 días del mes de junio del año 2.023, reunidos en acuerdo los Sres. Jueces de la Cámara del Trabajo de la IV Circunscripción Judicial, con asiento de funciones en esta ciudad, integrándose el Tribunal con el Dr. Marcelo A. Gutierrez, para resolver en autos caratulados: **“SANDOVAL, GUILLERMO GABRIEL C/ EMPRENDIMIENTOS CROWN S.A. S/ ORDINARIO (L)”(Expte N° CI-00109-L-2021).**-

Previa discusión de la temática del fallo a dictar, de lo que da fe la Actuaría presente en el acto, se decide la votación en orden al sorteo practicado previamente, correspondiéndole votar en primer término al Sr. Juez Dr. Raúl F. Santos, quien dijo:

I.- Que viene a mi voto el mencionado expediente en el que mediante escrito de fecha 23/04/21 se presenta mediante apoderado el Sr. GUILLERMO GABRIEL SANDOVAL, incoando formal demanda contra EMPRENDIMIENTOS CROWN S.A., persiguiendo el cobro de la indemnización por despido, preaviso, SAC, vacaciones, doble indemnización decreto 34/19, multa art. 2 ley 25323 y multa art. 80 LCT, por la suma total de \$1.765.784,13.-, con más sus intereses y costas del proceso.-

Manifiesta que el actor comenzó a laborar para la demandada en fecha 01/07/2007, conforme figura en los recibos de sueldo. En un principio, fue contratado para realizar tareas de guardia de seguridad y en 2011 lo ascendieron a auxiliar de recuento, para terminar trabajando como cajero en el año 2015.-

Informa que luego del aislamiento dispuesto a causa del COVID-19, en el mes de diciembre del año 2020, el Casino -demandado-, fue autorizado a reabrir sus puertas, convocando en consecuencia a parte de su personal atento las restricciones vigentes en cuanto al número de personas que podían estar juntas en un mismo sitio. Aclara que personal de la Empresa intentó comunicarse telefónicamente, sin éxito, con el Sr. Sandoval, atento que había extraviado su teléfono. El 29/12/2020 lo intiman mediante CD para que en el plazo de 48 hs. se presente a su puesto de trabajo, bajo apercibimiento de considerar su ausencia abandono de trabajo. La misiva fue entregada recién en fecha 12/01/2021. El 13/01/2021 y no habiendo transcurrido 24 hs desde la recepción de la primera misiva, la demandada envió una segunda misiva, haciendo efectivo el apercibimiento y dando por concluida la relación laboral en los términos del art. 244 de la LCT. En fecha 15/01/2021, vuelven a enviar CD confirmando el despido.-

Aclara que en fecha 29/12/2020 y antes de haber sido intimado fehacientemente a retornar a su puesto de trabajo, el Sr. Sandoval adquirió un nuevo teléfono, y al ver las llamadas y mensajes de la Empresa, solicitando se presente a prestar tareas, se

comunicó de manera inmediata con su supervisora "María Rosa Nuñez", y le informó que había tenido contacto estrecho con un familiar al que le habían diagnosticado Covid-19, por lo que debía estar aislado por catorce días conforme art. 7 del Dec. 260/20 y Res 202/20 METYSS. La Sra. Nuñez le dijo que se quede tranquilo, que iba a informar su situación a la Empresa y que se quede en su casa a fin de cumplir con el aislamiento obligatorio. Entiende que al día siguiente de haber despachado la primera carta documento, la demandada tomó conocimiento de que el Sr. Sandoval estaba realizando aislamiento obligatorio, no obstante, trece días después de manera maliciosa decidió despedirlo sin causa, haciendo pasar el despido como abandono de trabajo.-

Practica liquidación, ofrece prueba, funda en derecho, hace reserva de caso federal y peticiona en consecuencia.-

Mediante providencia del 27/04/21 y 3/05/21 se lo tiene por presentado, parte y por iniciada formal demanda, corriendo traslado de la demanda al domicilio denunciado.-

El 1/06/21 se presenta EMPRENDIMIENTOS CROWN S.A. mediante apoderado a estar a derecho, contesta la acción incoada en su contra y ofrece prueba, solicitando el rechazo de la misma, con costas.-

En primer lugar, niega todos los hechos invocados por la actora en su escrito de demanda que no sean objeto de un reconocimiento expreso de su parte, en particular, y de relevancia para la dilucidación de la presente, niega que no hubiere abandono de trabajo; que la misiva despachada por Emprendimientos Crown SA el día 29/12/2020 haya sido entregada al actor en fecha 12/01/2021; Que Emprendimientos Crown SA haya obrado con una mala fe evidente; Que Emprendimientos Crown SA haya despachado el miércoles 13 de enero del 2021, solo un día después de recepcionada la primera y única intimación formal; Que corresponda condenar a Emprendimientos Crown SA a abonar la indemnización reclamada, con más sus intereses, costos y costas.-

Desconoce imágenes con captura de pantalla de página web OCA. Respecto del Acta de Constatación Notarial se desconoce que el teléfono que lleva el número de línea +5492995276437 pertenezca a la empleada María Rosa Núñez; también desconoce de manera total e íntegra la autenticidad de la información contenida en el pentdrive Data Traveler 120 y CD (compact disk) agregados al acta notarial.-

Al contestar demanda refiere que el actor ingresó a laborar para Crown Casino SA (hoy denominada Emprendimientos Crown SA) el 01/07/2007, inicialmente se desempeñó como Guardia de Seguridad bajo el régimen del CCT 143/75 de SUTEP. Luego pasó a

la categoría de Auxiliar de Recuento, del CCT E 1078/09 (SUTEP-CROWN CASINO SA). Por último, se desempeñó como Cajero, a partir del 01/08/2015, bajo CCT E 1471/15 (ALEARA-CROWN CASINO SA). Aclara que en los dos últimos años de trabajo, cumplía trabajo por equipo en turnos rotativos, en el establecimiento de Casino de Cipolletti. Refiere que nunca se excedió de la jornada legal, abonándose las horas extras cuando las hizo.-

Informa que desde el 16/03/2020 la Lotería de Río Negro (autoridad concedente de la licencia de explotación de la demandada), dispuso el cierre temporal de todas las salas de juego que explota Emprendimientos Crown SA en razón de las medidas fundadas en la cuarentena dispuesta, con motivo de la pandemia covid-19. La reapertura en Cipolletti recién se autorizó en diciembre 2020.-

En razón del procedimiento que habilitaba el art. 3 segundo párrafo del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 329/2020, el actor permaneció suspendido, pero con la percepción en dinero de la prestación dineraria del art. 223 bis de la LCT (periodo parcial marzo 2020 hasta el 29/12/2020).-

Da cuenta que el domingo 27/12/2020 la Auxiliar de Tesorería, Sra. Maria Rosa Nuñez, envía mail al gerente de la sucursal Cipolletti, avisando que llamó al actor el 21 al numero que tiene y donde siempre se comunica y no respondió. Como un compañero tenía que ir a la casa se le solicitó que le avise, pudo ver al actor pasándole la novedad. Ante ello, intima mediante CD el 28/12/20 para que justifique su inasistencia del 27/12 y asimismo se presente a su puesto de trabajo, bajo apercibimiento de considerarlo en abandono de trabajo. Aclara que la misiva le fue entregada al actor el día 11/01/2021, a las 09:50 horas.-

Una vez verificada que la entrega de la CAA61200448 despachada con fecha 28/12/2020, que fuera recepcionada por el actor con fecha 11/01/2021, y habiéndose cumplido con exceso el plazo de 48 horas establecido para el reintegro a las labores, su parte hizo efectivo el apercibimiento que contenía la carta documento citada ut supra, mediante CD del 15/01/21.-

Impugna la liquidación efectuada. Ofrece prueba, funda en derecho y peticiona en consecuencia.-

El 31/05/21 se lo tiene por presentado, parte y por contestada demanda, ordenándose el respectivo traslado de la instrumental aportada a la parte actora, todo de acuerdo a lo prescripto por los artículos 32 y 33 de la ley 1.504.-

Mediante escrito del 2/06/21 la parte actora impugna documental acompañada por la

demandada, lo que se tiene presente por providencia del 8/06/21. En la misma providencia se fija Audiencia de Conciliación obligatoria, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 36 de la ley citada.-

El 9//08/21 se celebra audiencia, constando en el acta que no existen posibilidades conciliatorias entre las partes.-

El 3/09/21 obra providencia de apertura a prueba de los presentes, con ampliación mediante providencia del 10/09/21.-

El 15/09/21 se designa perito contadora a HAYDEE MERCEDES CHECHE.-

El 21/09/21 se agrega informe del Correo oficial.-

El 18/10/21 presenta informe pericial la contadora oportunamente designada, dándose traslado a las partes por cinco días. El 23 de febrero de 2021 responde la actora consintiendo dicha pericial.-

La parte actora solicita el 20/10/21 aclaración respecto de la antigüedad, respondiendo la perito mediante escrito del 27/10/21.-

El 25/10/21 se agrega informe de OCA y el 5/11/21 se agrega informe de CLARO.-

El 9/11/21 se agrega respuesta de oficio Registro Notarial N°22.-

El 17/11/21 se tiene presente el desistimiento de la parte actora de la informativa oportunamente ofrecida a MOVISTAR y PERSONAL.-

Mediante providencia del 16/12/21 se fija Audiencia de Vista de Causa para el día 25/10/22. En dicha fecha se celebra Audiencia de Vista de Causa, con la presencia de parte actora y demandada. Invitadas las partes a conciliar los intereses en litigio, manifiestan que no hay posibilidades de conciliación. Abierto el acto, se recepciona la prueba confesional, absolviendo posiciones el Representante de la demandada Sr. LUIS ALBERTO MARRA DNI 12.079.319, a tenor del pliego obrante en autos. Acto seguido se recepciona la prueba confesional ofrecida por la parte demandada, absolviendo posiciones el actor Sr. GUILLERMO GABRIEL SANDOVAL DNI 29.554.268, a tenor del pliego obrante en autos. A continuación se recepciona la prueba testimonial ofrecida por las partes, previo juramento de decir verdad y cumplimiento de las formalidades de ley a: MARIA ROSA NUÑEZ DNI 21.388.245, HERNAN LUDOVICO BUZINEL DNI 27.498.442, MARTIN LORENZO MARTINEZ DNI 29.235.381, MAURO COFRE DNI 29.159.356; quienes son interrogados libremente por el Tribunal. Acto seguido la parte actora desiste de las testimoniales de la Sra. DANIELA FERNANDA NICOCIA, Sr. MATIAS LEADRO JARA y Sr. LORENZO RIVERO FRATARELLI. La parte demandada insiste con las testimoniales del Sr. GABRIEL RAPETTI, Sr.

MIGUEL FUENTES y Sra. MARIA EMILIA ORTIZ.-

Fijada la Audiencia de Vista de Causa continuatoria, se reorganiza por cuestiones internas del Tribunal mediante providencia del 9/03/23.-

Por acta del 27/03/23 consta celebración de Audiencia de Vista de Causa continuatoria, de la que surge recepción de la prueba testimonial ofrecida por la parte demandada, efectuada a ENRIQUE GABRIEL RAPETTI DNI N°21.003.494, MIGUEL ARCANGEL FUENTES DNI N°17.175.136 y MARIA EMILIA ORTIZ DNI N°36.510.428; quienes son interrogados libremente por el Tribunal. Seguidamente, dada la complejidad de la causa, solicitan al Tribunal se les conceda un plazo de 10 días, por su orden, para presentar el alegato de bien probado por escrito.-

El 29/03/23 produce su alegato la parte actora en tanto el 3/05/23 lo hace la parte demandada.-

Mediante providencia del 9/05/23 se ordena el pase de los presentes al Acuerdo para el dictado de la sentencia definitiva, lo cual se realiza conforme al orden de sorteo efectuado, de lo que da fe la actuario que lo suscribe.-

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

II.- 01.- Que la prueba confesional rendida en autos fue la siguiente:

LUIS ALBERTO MARRA DNI 12.079.319. En la confesional refirió que a partir de diciembre/20 se convoca a parte del personal. La convocatoria se hizo boca en boca, por wsp. El casino no sabía que se había extraviado su teléfono. Dijo que no sabía que tenía covid el actor y que Nuñez era la encargada de coordinar horarios de trabajo.-

GUILLERMO GABRIEL SANDOVAL DNI 29.554.268. Afirmó que sabía que el casino abría en diciembre/20. El 6/12 le dijeron que iban a ir reincorporando gente, les iban a avisar. Después perdió el celular. Tuvo contacto estrecho con un familiar. El 29/12 él confirma que fue contacto estrecho y avisa a su encargada Nuñez. Vuelve a recuperar su celular y avisa. Dijo que sabe del procedimiento para enfermedades inculpables del Casino. Les dijeron que informaran enseguida ante posible contagio. Afirmo que se comunicó con la encargada y ella dijo que se iba a encargar. No habló con la guardia. Dijo que no debía presentarse a trabajar el 27/12. El 11/01/21 recibe telegrama para reintegrarse. Se comunicó con Nuñez para decirle de su situación. Tuvo 13 o 14 días de aislamiento.

II.- 02.- Que la prueba testimonial rendida en autos acreditó los siguientes hechos:

MARIA ROSA NUÑEZ. Trabajó desde 1.997 hasta julio del año 2021. Fue despedida. Tiene juicio en trámite. Intentó comunicarse con Sandoval y no pudo, le dijo a un compañero que le dijera. Después él la llamó y le dijo que había tenido un contacto estrecho. La testigo dijo que no sabían bien como era el procedimiento pero tenía 10 o 15 días para guardar reposo por eso. Lo que le dijo Sandoval se lo informó enseguida a la parte administrativa, Diego Castillo y/o Omar Rosales. También al gerente Rapetti se lo ponía en conocimiento. Si alguien no puede ir por dolencia o enfermedad, llama por teléfono y cuando se reincorpora debe traer un certificado. Reconoce el teléfono 5276437 como suyo. La comunicación con Sandoval fue vía wsp. Sandoval le escribió enojado diciendo porque le llegaba una CD. Ella le dijo que se quede tranquilo, porque la empresa ya sabía que había sido contacto estrecho. Eso también lo informó al gerente o a los que ya mencionó. Dijo la testigo que ella tenía facultades para dispensar al trabajador de presentarse si le informaban que había sido contacto estrecho o tenía covid. Era la encargada. Eso le habían informado desde la empresa en la reunión del 6 de diciembre. Le dijo a Rapetti que le había dicho a Sandoval que se quedara tranquilo y no debía ir a trabajar. Fue a fines de diciembre, para las fiestas. Eso está vinculado con el enojo de Sandoval por la intimación que le habían hecho.

HERNAN LUDOVICO BUZINEL. Trabaja en Crown desde 2011. Actualmente está en legales. En caso de contacto estrecho, debían aislarse. Había que dar aviso de alguna manera. Se tomaba como válida la comunicación, siempre que hubiera un comprobante. En caso de que alguien llamara para decir que tenía covid o era contacto estrecho, pero no presentaba ninguna prueba, ellos desconocían el hecho. Eso, porque había un medico laboral, había un teléfono de guardia. Ahí tenían que llamar. Para que ellos activaran el protocolo. Antes de abrir el casino se hizo la reunión con el médico de la empresa, gente del municipio y de la empresa, para hablar sobre como proceder. Dijo el testigo que Nuñez estaba haciendo un reemplazo de la tesorera. Supone que era superior jerárquicamente de Sandoval y que seguramente participó de las reuniones en diciembre. En el caso de Sandoval, Rapetti les pidió que se lo intime a presentarse a trabajar. Había una cadena de mails, entre esos uno de María Rosa donde informaba a Rapetti que no había podido comunicarse con el actor y que le había pedido un amigo que le avise.-

MARTIN LORENZO MARTINEZ. Es empleado del casino desde 2008. Es cajero. Fue el primero en reingresar, lo llamó Nuñez. El casino abrió con 3 cajeros. A Sandoval primero no lo convocaron. Le explicaron que en caso de covid, lo primero era informar

al encargado. El testigo se hizo un hisopado y mandó el certificado, dio negativo y volvió a trabajar. Nuñez era la encargada del sector. No había un tesorero fijo. No sabe nada respecto del contacto estrecho del actor.-

MAURO COFRE. Trabaja desde 2005. Ahora en RRHH, asiste al departamento de Legales. Recibió un mail de Rapetti el 27/12, solicitando se intime a Sandoval, porque estaba ausentándose. Mandó la CD el día 28. Hizo el seguimiento y el cómputo del plazo para mandar la CD del despido. No sabía sobre el covid o contacto estrecho del actor. No recuerda que nuevamente se haya consultado con Rapetti previo a extinguir el vínculo.-

ENRIQUE GABRIEL RAPETTI. Fue desvinculado del casino. Trabajó desde 2019 a 2021. Era el gerente. Reconoce el mail que le muestran enviado por Cofre. Dijo que en caso de enfermedad, el empleado tenía que llamar a la guardia y ahí se procedía. El llamado a otro sector, no era considerado. Lo válido era comunicarse a la guardia. Nuñez era jefa de Sandoval. Solo recuerda lo informado por mail. Una vez que pasa a RRHH y después a legales, no recuerda que pasó. La convocatoria a los empleados la podían hacer por wsp o de manera personal. No recuerda haber recibido llamado de Nuñez informando del contacto estrecho de Sandoval. Nuñez estaba facultada para convocar a los empleados. No había protocolo de convocatoria. La parte de comunicación del empleado era a través de la guardia.-

MIGUEL ARCANGEL FUENTES. Responsable de seguridad, desde 2007. Nuñez era la jefa o superior del actor en la época de pandemia. Por protocolo, las comunicaciones debían ser a la guardia. Si le avisaban al responsable del sector, en ese caso tendría que haberlo avisado a la guardia.-

MARIA EMILIA ORTIZ. Trabajó de 2018 a septiembre 2021. Renunció. Primero era recepcionista, después pasó a administración. Había un teléfono fijo de guardia. Ahí se debían avisar las ausencias. Este procedimiento era así incluso antes de la pandemia. Dijo que el actor no hizo ningún tipo de aviso a la guardia. A la testigo la llamaron por teléfono para reincorporarla. Cuando ella no pudo ir a trabajar por razones de enfermedad, lo comunicó directamente al gerente, antes de entrar en RRHH. Ahí estaba en administración central entonces su informe no pasaba por guardia.-

II.- 03.- Que de relevancia para la dilucidación de la presente, entre las partes se sucedió el siguiente intercambio epistolar:

a.- El 28/12/21 la patronal envía CD OCA al actor, donde le expresa. “ante vuestras inasistencias injustificadas a partir del 27 de diciembre de 2020, intimo a que en el

plazo de 48 hs. retome tareas bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono de trabajo. Asimismo, en idéntico plazo, intimo que justifique inasistencias bajo apercibimiento de descontar los días no laborados en forma injustificada y aplicar las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder atento su comportamiento negligente. queda ud. debidamente. notificado.- Cipolletti, 28/12/2020.” (entregada el 11/01/21 al actor).-

b.- El 12/01/21 por CD OCA la patronal refiere que “no habiéndose usted presentado en su lugar de trabajo, pese a haber sido intimado a retomar tareas bajo apercibimiento de considerarlo incurso de abandono de trabajo mediante carta documento enviada en fecha 28/12/2020, y recepcionadas por usted según documentación que obra en nuestro poder, es que hacemos efectivo el apercibimiento contenido en nuestra misiva y consideramos consecuentemente que la relación laboral que nos vinculara se encuentra rota en virtud de los dispuesto por el Art. 244 de la LCT. Liquidación final y certificado de trabajo a su disposición en términos de ley. Queda Ud. Debidamente Notificado. Cipolletti, 12/01/2021” (notificada el 15/01/21).-

c.- Por CD OCA del 15/01/21 la accionada manifiesta lo siguiente: “Por medio de la presente le comunicamos que dejamos sin efecto nuestra misiva de fecha 13/01/2021 (RAA61200720). Asimismo, atento a su silencio y a su contumaz actuar de continuar incumpliendo con su principal obligación de presentarse a retomar sus tareas pese a la intimación que le realizó ésta parte, es que hacemos efectivo el apercibimiento contenido en nuestra misiva y consideramos consecuentemente que la relación laboral que nos vinculara se encuentra rota en virtud de los dispuesto por el Art. 244 de la LCT (Abandono de Trabajo). Liquidación final y certificado de trabajo a su disposición en términos de ley. Queda Ud. Debidamente Notificado” (notificada el 19/01/21).-

d.- El 19/01/21 el actor responde rechazando el despido con causa invocado por la accionada. Informa que había extraviado el teléfono y cuando lo recuperó se comunicó con Nuñez, informándole que había sido contacto estrecho de Covid.-

e.- Mediante CD OCA del mismo 22/01/21 la patronal rechaza la CD112146218 impuesta con fecha 19/01/2021 por falaz e improcedente. Reitera y ratifica íntegramente su anterior carta documento de fecha 15/01/2021 CAA61200738 (notificada el 26/01/21).-

f. -El actor el mismo 19/01/21 envía nueva postal rechazando similar CD enviada por la empleadora donde rechaza la misiva del actor y ratifica el despido por abandono de su puesto de trabajo (notificada el 26/01/21).-

g.- El 27/01/21 el actor remite nuevo telegrama donde ratifica su posición y todas las misivas anteriores.-

h.- El 29/01/21 la empresa remite CD OCA ratificando sus anteriores misivas (notificada el 02/02/21).-

II.- 04.- Que el actor Guillermo Sandoval prestó servicios como empleado para la demandada desde fecha 01/07/2007, conforme figura en los recibos de sueldo. En un principio, fue contratado para realizar tareas de guardia de seguridad y en 2011 lo ascendieron a auxiliar de recuento, para terminar trabajando como cajero a partir del año 2015.-

II.- 05.- Que el 18/10/21 presenta informe pericial la Contadora HAYDEE MERCEDES CHECHE.-

Del mismo, surge que la perito realiza la pericial contable con la documentación agregada a la causa, aportados por la actora, la demandada e información proporcionada por la demandada: Libro de Sueldos, recibos de haberes, resoluciones, planillas de haberes, datos de liquidaciones.-

Aclara que las liquidaciones coinciden con las Escalas Salariales vigentes en cada período, con los adicionales de Convenio Colectivo de Trabajo y los conceptos por Decretos No remunerativos y Acuerdos No Remunerativos de Aleara en los meses que correspondían.-

Determina una Remuneración Base de \$47.759,57, a los fines indemnizatorios, que se corresponde con la suma bruta que debió percibir el actor en dicho período de acuerdo a la Escala Salarial vigente de Marzo 2020, para la categoría Cajero. La liquidación se corresponde con el mes de enero de 2021.-

Informa que no se efectuó el cálculo de las Vacaciones y SAC sobre Vacaciones ya que se exhibieron Recibo de Haberes de Liquidación final con dichos conceptos y la constancia de Acreditación de sueldos correspondiente a dicho recibo por \$92.916,15.-

Determina una antigüedad de 13 años, considerando que la fecha de inicio de la relación laboral es 01/07/2007 y fecha de fin es el 15/01/2021.-

Corrido el traslado a las partes, el actor solicitó se aclare la antigüedad del actor, respondiente la perito que correspondían 14 años.-

En lo demás, la pericia ha quedado firme y consentida, no existiendo impugnaciones de ninguna de las partes.-

III.- Siguiendo con la metodología adoptada, corresponde ahora determinar el derecho implicado por dicha plataforma fáctica, que permita dilucidar el litigio y sirva de

fundamento al decisorio que se dicte.-

III.- 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.-

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

Por imperio legal (Art. 242, R.C.T.), la apreciación de la injuria queda reservada a los magistrados, exigiendo dicha ponderación una prudente y detenida valoración de las particularidades de cada caso, en concordancia con los antecedentes legales y jurisprudenciales que versen sobre el tema, debiéndose tener presente que para la admisión de la injuria laboral como causa justificativa del despido, se requiere la concurrencia de los recaudos de causalidad, proporcionalidad y contemporaneidad, debiendo tener el hecho que da origen a la misma, magnitud suficiente para desplazar del primer plano al principio de conservación del contrato (Art. 10, de la L.C.T.).-

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

Ergo, en el presente asunto bajo análisis la carga de la prueba cae exclusivamente en cabeza del empleador demandado, que es quien formula la imputación injuriente a su subordinado, y por ende debe acreditar sus dichos.-

Con arreglo a lo dispuesto por el art. 377 del Código Procesal Civil y Comercial, incumbe a quien lo invoca la prueba del hecho contemporáneo que diera lugar a la

sanción aludida.-

La carga de la prueba, como toda carga, es un imperativo del propio interés, y por lo tanto, no puede identificarse con el deber de probar sino con los riesgos de no hacerlo.- Quien introduce los hechos, asuma a su cargo la necesidad de acreditar la existencia material de los mismos, lo cual se traduce sin más en “un imperativo del propio interés” y su inejecución redundará exclusivamente en perjuicio de quien omita su cumplimiento.- Así lo explica claramente BABIO en “Derecho Procesal del Trabajo”, pág. 76, en cuanto señala que “Siendo que el juez al dictar sentencia debe hacerlo de conformidad con lo alegado y probado por las partes”.-

En el mismo sentido, se ha expedido en forma unánime y conteste la jurisprudencia que tiene dicho:“...Incumbe a la parte actora acreditar los presupuestos de hecho en que basa su pretensión porque los litigantes tienen el deber de aportar la prueba de sus afirmaciones, o en caso contrario, soportar las consecuencias de omitir ese imperativo en el propio interés...” (S.C.J. Bs. As., Acuerdo L-41.313, sent. 4-4-89; L-43.510, sent. 29-12-89, entre otros).-

III.- 02.- El despido.-

Primeramente, corresponde ameritar la justicia causal del despido directo efectuado mediante CD el 15/01/21. A los fines de analizar la justificación del mismo y si resulta ajustado a derecho, corresponde dar cuenta de las circunstancias y hechos suscitados y que fueron acreditados en la causa.-

La imputación al actor, quedó efectuada y detallada en el punto II.3., que imputó lo siguiente: “no habiéndose usted presentado en su lugar de trabajo, pese a haber sido intimado a retomar tareas bajo apercibimiento de considerarlo en curso de abandono de trabajo mediante carta documento enviada en fecha 28/12/2020, y recepcionadas por usted según documentación que obra en nuestro poder, es que hacemos efectivo el apercibimiento contenido en nuestra misiva y consideramos consecuentemente que la relación laboral que nos vinculara se encuentra rota en virtud de lo dispuesto por el Art. 244 de la LCT. Liquidación final y certificado de trabajo a su disposición en términos de ley. Queda Ud. Debidamente Notificado. Cipolletti, 12/01/2021”.-

Recordemos que el art. 244 de la LCT establece que “El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso.”-

Corresponde entonces analizar si ha habido abandono de trabajo y si el mismo, en tal

caso, resulta suficiente para justificar el despido del actor.-

Conforme los hechos acreditados en el punto II, el derrotero que terminó con el despido del actor fue el siguiente: El Sr. Sandoval fue convocado (se intentó convocarlo más precisamente) para presentarse a trabajar por la Encargada de su sector, María Rosa Nuñez, quien lo llamó por teléfono el 21/12 sin poder comunicarse con él, para que se presente el 27/12. Como no respondía, le pide a un compañero del actor que le avise. La empresa le envió una CD el 28/12 intimando a que justifique su ausencia a partir del 27/12. Dicha misiva se entregó el 11/01/21. Sin embargo, el 29/12/20 el actor informa vía whatsapp a Nuñez que había perdido el celular y que lo había encontrado posteriormente. Asimismo le informa que había sido contacto estrecho de un familiar que era positivo. Ante ello, Nuñez le dice que dará aviso a la empresa.-

El día 15/01/21 mediante CD la accionada hace efectivo el apercibimiento y despide al actor por haberse cumplido con exceso el plazo de 48 horas establecido para el reintegro a las labores, invocando el abandono de trabajo.-

Ahora bien, el actor se había comunicado con la empresa el 29/12 y había informado que era contacto estrecho de una persona contagiada de Covid. Recordemos que en el marco de la emergencia sanitaria dispuesta por la nación, el Decreto 260/2020 (prorrogado por DNU 297/20) había establecido que “Deberán permanecer aisladas durante 14 días, plazo que podrá ser modificado por la autoridad de aplicación según la evolución epidemiológica, las siguientes personas: a) Quienes revistan la condición de “casos sospechosos”. A los fines del presente Decreto, se considera “caso sospechoso” a la persona que presenta fiebre y uno o más síntomas respiratorios (tos, dolor de garganta o dificultad respiratoria) y que además, en los últimos días, tenga historial de viaje a “zonas afectadas” o haya estado en contacto con casos confirmados o probables de COVID-19. La definición podrá ser actualizada por la autoridad sanitaria, en función de la evolución epidemiológica. b) Quienes posean confirmación médica de haber contraído el COVID-19. c) Los “contactos estrechos” de las personas comprendidas en los apartados a) y b) precedentes en los términos en que lo establece la autoridad de aplicación... (art. 7 Dec. 260/20).-

En esa situación se encontraba el actor, cuando recibió la notificación del despido por parte de la empleadora. Si bien la empresa manifestó que no había recibido noticias sobre el supuesto contacto estrecho del trabajador con un contagiado de Covid, ello no fue así, ya que Nuñez se encontraba en conocimiento de dicha situación. Más allá del protocolo y procedimiento específico que tenía la empresa para recibir las

comunicaciones respecto a las ausencias y enfermedades de sus empleados, lo cierto es que la empleadora no puede excusarse de la supuesta falta de aviso del actor, ya que - repito- el mismo se había comunicado con su jefa directa y encargada del sector. Asimismo ella, había puesto en conocimiento de la empresa la situación informada por el trabajador. Lo cierto es que la empresa hizo caso omiso a tal circunstancia y despidió de manera apresurada al empleado. Nótese que la intimación efectuada el 28/12 fue por 48 hs en tanto el trabajador informó el 29/12 que era contacto estrecho, con lo cual, como mínimo debía estar 14 días aislado. Recién el 13/01/21 podría haber intimado la empleadora a que se presente a trabajar, lo que no sucedió ya que directamente procedió al despido mediante epistolar del 15/01/21.-

Se ha dicho que “El abandono de trabajo no se configura cuando el trabajador evidencia su voluntad de continuar el vínculo (aún con equívocos argumentos) y responde a las intimaciones cursadas por el principal exponiendo los motivos de la ausencia que, justificados o no, revelan su intención de no abandonar la relación. En el caso, el trabajador dio respuesta en forma oportuna a las interpelaciones remitidas por la demandada, haciéndole saber que haría uso de la facultad de retención de tareas consagrada por el art. 1201, Código Civil, por falta de reconocimiento de la verdadera antigüedad en el empleo y salarios impagos. Entonces, más allá de si era o no adecuada la postura asumida por el actor al oponer esa excepción de incumplimiento contractual lo relevante es que el trabajador no guardó silencio ante las interpelaciones de la demandada, sino que le comunicó en forma fehaciente su “intención de mantener vigente el vínculo laboral”, exponiendo los motivos de su no concurrencia, que, justificados o no, revelan su intención de no abandonar la relación por lo cual mal puede sostenerse una extinción del contrato por la antes mencionada causal.” (Bafico, Rodrigo Joel vs. Worklift S.A. y otros s. Despido /// CNTrab. Sala X; 28/02/2023; Rubinzal Online; RC J 681/23).-

En ningún momento el actor se negó a presentarse a trabajar. Más aún, cuando le comunicó a su superior (Nuñez) que había sido contacto estrecho, ella le dijo que entonces debía aislarse y permanecer en su casa.-

Por otro lado, la exigencia de la empresa por decisión interna de presentar certificados médicos que avalen la condición esgrimida por el trabajador, no resultaba de una norma nacional, sino que era una cuestión de política de la empresa. Y en tal caso, con el aviso efectuado por el trabajador, correspondía aplicar el protocolo previsto por la normativa nacional y proceder al aislamiento obligatorio y preventivo. La decisión rupturista fue

apresurada en el contexto en que se encontraba el país, a causa de la emergencia sanitaria producto de la pandemia por Covid-19. Se ha dicho que “Dado que la actora dio aviso del estado de salud que transitaba, que le impedía retomar tareas, la decisión de la demandada de ponerle fin al vínculo en el marco del art. 244, LCT, no luce ajustada a derecho. A todo evento, cabe agregar que la ley de fondo no exige la entrega de certificados, sino que resulta suficiente con la comunicación del estado de salud en que se encuentra para que la empleadora ejerza, si lo estima, las facultades establecidas por el art. 210, LCT (conf. Carmona, Norma Beatriz vs. Asociación Civil Mensajeros de La Paz y otro s. Despido /// CNTrab. Sala I; 24/02/2023; Rubinzal Online; RC J 577/23).-

En conclusión, como reflexiona el Dr. Diego Javier Tula, en el contexto del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio que vivió el país, la buena fe de los litigantes será el prisma bajo el cual se observará la conducta asumida durante el intercambio epistolar en tiempos de pandemia y aislamiento, tanto en sus aspectos formales como en sus aspectos sustanciales, mientras que para los Jueces, es dable recordar que lo prudencial refiere a la forma de ponderar si los motivos aducidos por las partes en un litigio son aceptables, en un marco temporal, territorial y personal determinado por la excepcionalidad vivida durante la pandemia Sars Covid 19 (“Eficacia de las comunicaciones epistolares durante el ASPO”, Revista de Derecho Laboral –Actualidad- 2.020-2-163 y sig.).-

En casos como el planteado debemos tener presente que “El abandono de trabajo constituye un supuesto especial de injuria, que requiere para su configuración: a) la inejecución por el trabajador, sin aviso, de la prestación laboral; b) la intimación de reintegro, dentro de un plazo razonable, según las circunstancias y c) la persistencia en su conducta omisiva, durante el plazo fijado -se entiende: ni presentación en el establecimiento, ni comunicación explicativa de sus ausencias-. Además, es requisito necesario para una válida ruptura del vínculo, la intimación previa, conteniendo la afirmación de hechos (u omisiones) que configuren incumplimientos y el apercibimiento bajo el cual se efectúa el emplazamiento, ya fuera con la finalidad de obtener de la otra parte una revisión de la supuestamente viciosa conducta de que se trata, o posibilitar el ejercicio del derecho a réplica. Esta obligación incumbe tanto al trabajador como al empleador, pues deben conocer cuál será la determinación que adoptará, uno u otro, en el marco del deber genérico de obrar de buena fe. (conf. Gutiérrez, Jorge Damián vs. Falt Logística S.R.L. (AP. Frías Mario Alberto) y otro s.

Despido /// CNTrab. Sala VIII; 14/07/2022; Rubinzal Online; RC J 4601/22).-

En el caso concreto aquí analizado, el trabajador comunicó a su superior el motivo por el que estaba impedido de retomar tareas. Asimismo, en dos oportunidades la encargada y jefa directa le dijo que había informado todo y que la empresa estaba al tanto de su situación. Más aún, ante la intimación que recibió el 11/01/21 Sandoval se comunicó inmediatamente con Nuñez, quien le dijo que se quedara tranquilo, pues la empresa ya conocía su situación y que la CD había sido enviada antes de que informara haber sido contacto estrecho.-

Con todo esto, las declaraciones testimoniales y la prueba agregada en autos, considero que la empresa se apresuró al despedir al actor, sin atender a las razones esgrimidas por el mismo. En definitiva, considero que el despido dispuesto por la accionada ha sido injustificado en virtud de las razones expuestas precedentemente, debiendo afrontar sus consecuencias desfavorables, haciendo procedente las indemnizaciones por despido incausado, conforme a lo que se expondrá infra, siguiendo un debido orden metodológico de los diversos rubros demandados y que se reclaman; lo que así propicio al Acuerdo.-

IV.- La determinación de la remuneración para el cálculo de las indemnizaciones que se declaran procedentes por este resolutorio: Considerando los hechos acreditados en la causa, habré de estar a la suma de \$47.759,57.- que se corresponde con la suma bruta que debió percibir el actor en dicho período de acuerdo a la Escala Salarial vigente de Marzo 2020, para la categoría Cajero. La liquidación se corresponde con el mes de enero de 2021. Ello, conforme el informe pericial contable efectuado en autos el 18/10/21 que fuere consentido por las partes, sin recibir impugnación alguna.-

Es entonces dicha suma la que se tendrá en cuenta para el actor, en concepto de mejor remuneración normal, mensual y habitual devengada, durante el último año de trabajo y a sus efectos, a los fines de efectuar los cálculos indemnizatorios pertinentes y en relación a los conceptos reclamados y liquidados en la demanda.-

IV.- 01.- Indemnización por Antigüedad (Art. 245, LCT): frente a un despido directo, como modo de extinción de la relación laboral bajo análisis, cuya causal de justificación se juzga desestimada y por ende se reputa el mismo como injustificado a los efectos indemnizatorios, corresponde reconocer a favor del trabajador la indemnización prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.-

Para el caso del actor, su antigüedad era de 13 años y 6 meses y 15 días (F.I.: 01/07/07 F.E.: 15/01/2021), debiendo por lo tanto computarse 14 salarios de antigüedad a los

efectos de este rubro.-

En virtud de lo expuesto, teniendo en cuenta la mejor remuneración, mensual normal y habitual, devengada a favor del actor, durante el último año del contrato laboral, determinada ut supra, corresponde una indemnización, en los términos del Art. 245 de la LCT, de \$668.633,92.- (\$47.759,57.- x 14). Dicha suma devengará intereses desde la fecha del despido y hasta su efectivo pago, de acuerdo a la tasa judicial que infra se indica.-

IV.- 02.- Indemnización Sustitutiva del Preaviso omitido más SAC: Para proceder al cálculo de la indemnización sustitutiva del preaviso omitido, legislada en el Art. 232 de la L.C.T. debe aplicarse el criterio de la “normalidad próxima”, noción que supone e intenta poner al trabajador en una situación remuneratoria lo más cercana posible a aquella en que se hubiera encontrado si la rescisión no se hubiera operado, y cuyo resarcimiento tiene como base la remuneración que el obrero habría percibido durante el lapso del preaviso omitido, calculado según el salario vigente y devengado al momento del cese; con más la incidencia del SAC correspondiente.-

Atento que el despido directo se produjo en enero de 2021, corresponde reconocer a favor del accionante, la indemnización sustitutiva prevista por la norma y que en el caso –atento una antigüedad mayor a los cinco años del actor- resulta ser de dos meses de salarios e ingresos devengados a esa fecha; computándose al efecto el salario determinado en la pericial contable para el mes de enero 2021 siguiendo el criterio de “normalidad próxima” referido supra (Arts. 231 y 232, L.C.T.).-

Por lo que la cuantificación de dicho importe asciende a \$103.479,07.- (\$47.759,57.- x 2, con más la incidencia de la suma de \$7.959,93.- en concepto de SAC). Dicha suma devengará intereses desde la fecha del despido y hasta su efectivo pago, de acuerdo a la tasa judicial que infra se indica.-

IV.- 03.- Proporcional haberes enero/21 e Integración mes del despido más SAC: El art. 233 de la LCT establece que "Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido”.-

Habiéndose producido el despido el 15/01/2021, corresponde el pago por los días pendientes para completar el mes, es decir 16 días. En consecuencia la cuantificación de dicho importe asciende a \$26.703,45.- (\$47.759,57.- / 31 x 16 más SAC).-

Asimismo, corresponde el pago de los haberes proporcionales correspondientes a los primeros 15 días del mes de enero del 2021, por la suma de \$23.109,46.-

Dichas sumas devengarán intereses desde la fecha del despido y hasta su efectivo pago, de acuerdo a la tasa judicial que infra se indica.-

IV.- 04.- Vacaciones no gozadas y SAC proporcional. Sin perjuicio del reclamo efectuado, oportunamente la perito contadora en su informe dio cuenta que “no se efectuó el cálculo de las Vacaciones y SAC sobre Vacaciones ya que se exhibieron Recibos de Haberes de Liquidación final con dichos conceptos y la constancia de Acreditación de sueldos correspondiente a dicho recibo por \$92.916,15.” En consecuencia, no corresponde receptor dicho concepto.-

IV.- 05.- SAC proporcional. El Sueldo Anual Complementario, se encuentra reglado por los arts. 121 y sig. de la LCT, consistiendo en el 50 % de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año, disponiendo, el art. 123, que cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, se tiene derecho a percibir la parte proporcional al mismo.-

Ante la ausencia de constancia de pago, art. 45, L. 5.631, 52, 55, 138 LCT, se torna favorable el reclamo incoado. A los fines de cuantificar el mismo habré de estar a la pericia contable efectuada oportunamente, la que se encuentra firme y consentida por las partes.-

Corresponde entonces, la suma de \$1.989,98.- en concepto de SAC correspondiente al proporcional del 2021. Todo ello con intereses desde que la suma es debida, conforme tasa que se indicará.-

IV.- 06.- Multa art. 80 LCT. Reclama, asimismo la actora 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, no cuestionado en los presentes, al reglamentar dicha norma, establece que el plazo perentorio dentro del cual el empleador, una vez producido el cese, debe entregar los

certificados es dentro de los treinta días corridos, es decir, vencido el mismo, el trabajador está en condiciones de remitir su intimación por dos días hábiles para hacerse acreedor a la indemnización de tres remuneraciones que establece dicha normativa.-

En la casuística de autos, el despido se produjo el 15/01/21, sin embargo el actor nunca efectuó intimación solicitando la entrega de certificaciones, en el término y conforme lo previsto por el Dec. 146/01, por lo que corresponde rechazar el concepto reclamado. Entiendo sin embargo que pese a desestimarse el rubro, propongo lo sea sin costas para el caso concreto, atento que el actor pudo creerse con derecho a reclamar como lo hizo, considerando que la accionada pese a lo manifestado, al responder la demanda no presentó el original ni lo puso a disposición para que el trabajador pudiera retirarlo.-

Por ello, sin perjuicio del rechazo de la multa, de conformidad a lo reclamado en el escrito de demanda y no obrando en autos constancia de entrega al actor y/o puesta a disposición de dicha documental –esto último porque si bien se acompañó copia en pdf al contestar demanda, nunca se presentó el original-, corresponde admitir este reclamo y condenar a la demandada, en su carácter de empleador, a expedir y depositar dentro del plazo de sesenta días de notificada la Sentencia, el Certificado de Trabajo y la Certificación de Servicios y Remuneraciones a favor del actor, conforme la manda legal y la registración del contrato laboral entre las partes que aquí no es materia controversial; todo ello en observancia a lo dispuesto en el Art. 80, de la LCT, 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- (Art. 666 bis, Cód. Civil), por cada día de retardo.-

IV.- 07.- Multa del Art. 2° 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.-

De acuerdo a la casuística particular de autos, el trabajador fue despedido invocando la demandada causal de abandono de trabajo, que constituyó la materia litigiosa de autos,

para lo cual ofreció diversos medios probatorios que quedaron reservados a la prudencial valoración del magistrado, por lo que estimo prudente hacer uso de las facultades que confiere la mismísima normativa del art. 2º de la L. 25.323, y propiciar al Acuerdo desestimar este rubro y en consecuencia eximir a la empleadora demandada y obligada al pago indemnizatorio de este recargo, cuya naturaleza jurídica entiendo es sancionatoria a título de multa por las razones antes expuestas.-

Nuestro Superior Tribunal de Justicia de la Provincia, en autos caratulados “TELLEZ, María S. c/ VÍA BARILOCHE S.A. s/ Sumario s/ Inaplicabilidad de Ley”, expediente n°26.509/13/STJ, ha resuelto, en fecha 24 de septiembre de 2.013, que cuando caben dudas de que haya mediado una controversia seria y fundada sobre la causal de despido o, al menos, lo suficientemente plausible como para distinguir aquellos casos en que el empleador despide sin invocación de causa o con una invocación manifiestamente inverosímil, no cabe aplicar en forma automática el recargo indemnizatorio que prevé el artículo 2do. de la ley 25.323; si así lo fuera, se llegaría a un resultado que implicaría una modificación a la tarifa indemnizatoria, lo que no se condice con la finalidad que inspira la norma ameritada, la cual ha sido la de desalentar conductas obstruccionistas o meramente dilatorias de los empleadores que se traducen en la reticencia a abonar aquello que deben, pero no castigar aquellos otros supuestos en los que no se advierte que la resistencia opuesta por la accionada haya superado el límite del legítimo ejercicio del derecho de defensa en juicio. (Sentencia registrada bajo Tomo II, n°45, folios 303/312, Secretaría n°3, S.T.J., R.N. -jurisprudencia obligatoria para los tribunales inferiores; art. 42, segundo párrafo, Ley Orgánica del Poder Judicial N°5190-).-

Coincidiendo con esta doctrina obligatoria para este Tribunal de Grado, he de propiciar en el particular, y por los fundamentos expuestos, eximir de su pago a la demandada, aunque sin imposición de costas, atento que el actor pudo razonablemente haberse considerado con derecho a incluirlas en su reclamo (cfe. artículo 31 de la L. 5.631).-

IV.- 08.- Doble indemnización prevista por Dec. 34/19, 528/20 y 961/20.-

El Dec. 34/19 estableció en lo que aquí nos importa que: “En caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente” (ARTÍCULO 2º) y que “La duplicación prevista en el artículo precedente comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo.” (ARTÍCULO 3º).-

Por decretos 528/20 y 961/20 se prorrogó su aplicación hasta el 25/01/21, por lo que en

principio queda abarcada la situación del trabajador en la normativa, en tanto el despido se produjo 10 días antes, el 15/01/21.-

Sin perjuicio de ello, en el caso de autos, resulta importante destacar que la causal de despido dio lugar a la producción de cuantiosa prueba e implicó un análisis y una valoración pormenorizada de la misma, cuyo resultado, determinó finalmente la procedencia de la acción, aunque no de manera automática. Si bien la causal de despido no logró superar el test de legitimidad que autorice su justificación, lo cierto es que ha mediado una controversia seria y fundada sobre la causal de despido o, al menos, lo suficientemente plausible como para distinguir aquellos casos en que el empleador despide sin invocación de causa o con una invocación manifiestamente inverosímil.-

Entiendo entonces que no cabe aplicar en forma automática la duplicación prevista por el decreto, considerando que el mismo fue creado por una situación por demás excepcional. Vale mencionar que posteriormente así lo dejó aclarado el Decreto 39/21, cuando en sus considerandos refiere que “la duplicación de las indemnizaciones por despido sin justa causa prevista en el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19, a diferencia de las medidas destinadas a la prohibición de despedir y suspender por falta o disminución de trabajo o fuerza mayor, se sustentó en la emergencia pública en materia ocupacional, declarada mediante dicho decreto con anterioridad a la existencia de la pandemia y ante la crítica situación económica y social a la que alude la Ley N° 27.541. Que dicha norma tuvo como finalidad aventar el temor de las trabajadoras y los trabajadores a perder el empleo y ver deterioradas sus condiciones de vida, lo cual ha sido contemplado, con posterioridad, para prohibir los despidos sin expresión de causa o por las causales de falta o disminución de trabajo o fuerza mayor.” (Considerandos DNU 39/2021).-

Ahondando en la cuestión, el Dr. Cesar Arese aclara que “En principio, al caerse el motivo, se está ante un motivo sin justa causa y consecuentemente duplicado en sus consecuencias indemnizatorias. Empero, todo dependerá de la ponderación del caso, desde el más grosero de la causal “inventada” o difusa, hasta la causal que, teniendo cuerpo y derecho para sostener un despido, no alcanza a configurarse en el decurso de un proceso judicial.” (conf. ¿La historia vuelve a repetirse? Autor: Arese, César, Cita: 2196/2019 Subtítulo: DNU 34/2019 sobre duplicación de indemnización por despido).-

En igual sentido, el Dr. Julio Grisolia (“La Doble Indemnización...”, Revista IDEIDES de la UNTREF, 4/1/22) alude a su aplicación a los despidos sin causa e incluye a los “despidos con invocación de causa inverosímil, carente de sustento o manifiestamente

falsa”, lo que no ocurre, como lo fundamentara, en el presente.-

Por último, cabe incluir como fundamentación de su excepcional desestimación al particular, el fallo citado supra resuelto por el Superior Tribunal de la Provincia “TELLEZ”, al cual brevitatis causae he de remitirme.-

Teniendo presente lo mencionado precedentemente, considero que en el caso de autos no corresponde aplicación de la doble indemnización prevista por el DNU 39/20, ya que la causal de despido ha sido suficientemente controvertida, a la luz de la prueba analizada y valorada en la presente. He de propiciar en el particular entonces, y por los fundamentos expuestos, eximir de su pago a la demandada, aunque sin imposición de costas, atento que el actor pudo razonablemente haberse considerado con derecho a incluirlas en su reclamo (cfe. artículo 31 de la L. 5.631).-

V.- La demanda prospera consecuentemente por las siguientes sumas y conceptos que se detallan seguidamente a valor nominal histórico, a saber:

- a. Ind. Art. 245 LCT \$668.633,92.-
- b. Preaviso c/ SAC \$103.479,07.-
- c. Haberes mes despido \$ 23.109,46.-
- d. Integración mes despido C/ SAC \$ 26.703,45.-
- c. SAC proporcional 2021 \$ 1.989,98.-

TOTAL \$823.915,88.-

VI.- La demanda prospera entonces por la suma total de pesos \$823.915,88, a valor nominal histórico. Todo ello con más intereses desde que cada suma es adeudada y hasta su efectivo pago, conforme a la tasa judicial que infra se indicará.-

VI.- Atento a como se resuelve, en relación a los conceptos que prosperan, las costas del juicio deberán ser soportadas por la demandada, 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 hasta la fecha de este pronunciamiento (conf. S.T.J.R.N. in re:"Paparatto..."), considerando los trabajos realizados por sus beneficiarios, las etapas procesales cumplidas, la utilidad y su incidencia en el resultado del pleito, y las escalas arancelarias vigentes aplicables (art. 6, 7 y 19 L.A).-

Respecto del rechazo de la Multa art. 80 LCT, multa del Art. 2º de la Ley N°25.323 y la doble indemnización prevista por Dec. 34/19, serán sin costas por los fundamentos expresados ut supra.- (art. 31 ley 5.631).-

VII.- En definitiva y por todas las razones fácticas y jurídicas precedentemente

expuestas, propongo el dictado del siguiente pronunciamiento:

VII.- 01.- Hacer lugar a la demanda en su mayor extensión, condenando a la demandada EMPRENDIMIENTOS CROWN S.A., a abonar al actor Sr. GUILLERMO GABRIEL SANDOVAL, en el plazo de diez días de notificada, la suma de PESOS OCHOCIENTOS VEINTITRES MIL NOVECIENTOS QUINCE CON OCHENTA Y OCHO CENTAVOS (\$823.915,88.-), en concepto de Indemnización Art. 245 LCT, Preaviso c/ SAC, Haberes mes despido, Integración mes despido C/ SAC y SAC proporcional 2021.-

Dicho capital de condena devengará intereses desde que cada suma es adeudada y hasta su efectivo pago, según la Tasa establecida por el Banco de la Nación Argentina para préstamos personales libre destino hasta 72 meses o la que en el futuro se establezca como de plazo menor, conforme doctrina del Alto Tribunal Provincial a partir del resolutorio en autos:“FLEITAS LIDIA BEATRIZ C/ PREVENCIÓN ART S.A. S/ ACCIDENTE DE TRABAJO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY” (Expte. N°H-2RO-2082-L2015 /29826/18-STJ) (Art. 42, último párrafo, Ley N°5190).-

VII.- 02.- Rechazar la demanda por el reclamo de la multa prevista en el art. 80 de la LCT, multa del Art. 2° de la Ley N°25.323 y la doble indemnización prevista por Dec. 34/19, sin costas por los fundamentos expresados tu supra (art. 31 ley 5.631).-

VII.- 03.- Condenar a la demandada, a expedir y depositar dentro del plazo de sesenta días de notificada la Sentencia, el Certificado de Trabajo y la Certificación de Servicios y Remuneraciones a favor del actor, conforme la manda legal y la registración del contrato laboral entre las partes que aquí no es materia controversial; todo ello en observancia a lo dispuesto en el Art. 80, de la LCT, 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- (Art. 666 bis, Cód. Civil), por cada día de retardo.-

VII.- 04.- Costas por los rubros procedentes en el punto VII 01, a cargo de la demandada, propiciando se regulen los honorarios de los letrados intervinientes de la siguiente manera: para el Dr. LUCIANO GORER, por la representación ejercida en favor de la parte actora, en la suma de \$438.000.-; para el Dr. JUAN JOSE PONCHIARDI, por la demandada, en la suma de \$372.000.-; y para la perito contadora HAYDEE MERCEDES CHECHE, por el informe efectuado, en la suma de \$109.500.-

Se deja constancia que para la regulación de los honorarios detallados ut-supra se han tenido en consideración las etapas procesales cumplidas, la labor profesional

desarrollada por sus respectivos beneficiarios, su utilidad e incidencia en el resultado del pleito, las escalas arancelarias vigentes, y una estimación de los intereses correspondientes a la fecha de este pronunciamiento, en un todo de acuerdo a la doctrina de nuestro máximo Tribunal –STJRN-, in re “PAPARATTO, Alejandro c/LOPEZ, Gustavo”, Expte. 8071-STJ-91 y lo dispuesto por los arts. 7, 9 y ccdtes. de la L.A. y art. 19 L5069 (Monto Base: \$ \$2.190.000).-

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

Cúmplase con la Ley N°869.-

Mi Voto.-

Los Dres. Marcelo A. Gutierrez y Luis F. Méndez adhieren al voto precedente.-

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

I.-Hacer lugar a la demanda en su mayor extensión, condenando a la demandada EMPRENDIMIENTOS CROWN S.A., a abonar al actor Sr. GUILLERMO GABRIEL SANDOVAL, en el plazo de diez días de notificada, la suma de PESOS OCHOCIENTOS VEINTITRES MIL NOVECIENTOS QUINCE CON OCHENTA Y OCHO CENTAVOS (\$823.915,88.-), en concepto de Indemnización Art. 245 LCT, Preaviso c/ SAC, Haberes mes despido, Integración mes despido C/ SAC y SAC proporcional 2021.-

Dicho capital de condena devengará intereses desde que cada suma es adeudada y hasta su efectivo pago, según la Tasa establecida por el Banco de la Nación Argentina para préstamos personales libre destino hasta 72 meses o la que en el futuro se establezca como de plazo menor, conforme doctrina del Alto Tribunal Provincial a partir del resolutorio en autos:“FLEITAS LIDIA BEATRIZ C/ PREVENCIÓN ART S.A. S/ ACCIDENTE DE TRABAJO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY” (Expte. N°H-2RO-2082-L2015 /29826/18-STJ) (Art. 42, último párrafo, Ley N°5190).-

II.- Rechazar la demanda por el reclamo de la multa prevista en el art. 80 de la LCT, multa del Art. 2° de la Ley N°25.323 y la doble indemnización prevista por Dec. 34/19, sin costas por los fundamentos expresados tu supra (art. 31 ley 5.631).-

III.- Condenar a la demandada, a expedir y depositar dentro del plazo de sesenta días de notificada la Sentencia, el Certificado de Trabajo y la Certificación de Servicios y Remuneraciones a favor del actor, conforme la manda legal y la registración del contrato laboral entre las partes que aquí no es materia controversial; todo ello en observancia a lo dispuesto en el Art. 80, de la LCT, 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- (Art. 666 bis, Cód. Civil), por cada día de retardo.-

IV.- Costas por los rubros procedentes en el punto I, a cargo de la demandada.-

Regular los honorarios de los letrados intervinientes de la siguiente manera: para el Dr. LUCIANO GORER, por la representación ejercida en favor de la parte actora, en la suma de PESOS CUATROCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL (\$438.000.-); para el Dr. JUAN JOSE PONCHIARDI, por la demandada, en la suma de PESOS TRESCIENTOS SETENTA Y DOS MIL (\$372.000.-).-

Regular los honorarios para la perito contadora HAYDEE MERCEDES CHECHE, por el informe efectuado, en la suma de PESOS CIENTO NUEVE MIL QUINIENTOS (\$109.500.-) debiendo en este supuesto adicionarse el 5% en concepto de aporte a favor del Consejo Provincial de Ciencias Económicas de la Pcia. de Río Negro y adjuntar al expediente la boleta de depósito correspondiente (Arts. 35, 38 y 58 del Dec.-Ley N°199/66 y Ley N°2541).-

Se deja constancia que para la regulación de los honorarios detallados ut-supra se han tenido en consideración las etapas procesales cumplidas, la labor profesional desarrollada por sus respectivos beneficiarios, su utilidad e incidencia en el resultado del pleito, las escalas arancelarias vigentes, y una estimación de los intereses correspondientes a la fecha de este pronunciamiento, en un todo de acuerdo a la doctrina de nuestro máximo Tribunal –STJRN-, in re “PAPARATTO, Alejandro c/LOPEZ, Gustavo”, Expte. 8071-STJ-91 y lo dispuesto por los arts. 7, 9 y ccetes. de la L.A. y art. 19 L5069 (Monto Base: \$2.190.000).-

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

Cúmplase con la Ley N°869.-

v.- Atento lo dispuesto por la Resolución N° 812/16 S.T.J. que establece la obligatoriedad a partir del 01/05/2017 del uso del Sistema Patagonia e-bank para la formulación de los pagos y demás operaciones que deben ser realizadas respecto de fondos depositados en Cuentas Judiciales, hácese saber al actor, letrados y perito intervinientes en la causa, que previo a requerir la transferencia de fondos que en cada caso pudiera corresponder, cada uno de ellos deberá acreditar la existencia de Cuenta Bancaria Personal que en el caso del actor deberá ser de su exclusiva y única titularidad y mantenerse en esa condición hasta la definitiva cancelación del crédito, presentando cada interesado la debida Certificación expedida por la entidad bancaria, que necesariamente deberá contener nombre del Banco, tipo y número de Cuenta, C.B.U.,

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.-

VI.- A los fines del cumplimiento de lo dispuesto en los Puntos I y IV, hágase saber al Banco Patagonia S.A. que deberá proceder a la apertura de una cuenta judicial a nombre de las presentes actuaciones y a la orden de este Tribunal; debiendo informar en autos el número y CBU de la misma. Notifíquese.- Hágase saber a las partes que deberán efectuar la notificación ordenada supra de conformidad con lo dispuesto en el Anexo I, Pto. I inc. d) de la Acordada 31/2021.-

VII.- Líquidense el impuesto de Justicia, Sellado de Actuación y contribución al Colegio de Abogados, sobre el monto de condena, los que deberán ser abonados en el formulario respectivo "Liquidación de tributos" y en el plazo establecido en el mismo (Acordada 10/2003 del S.T.J., anexo 1, puntos 1 y 2, ref. por Ac. 06/2012 y Acordada 18/14 del STJ); bajo apercibimiento de multas y sanciones previstas en el Código Fiscal (t.o. 2003). (art. 158 L. N° 2430, Ley de Tasas Retributivas y Ley 3234).-

Con relación a la contribución al Sitrajur, estése a lo dispuesto en la Ac. 33/2020 del STJ y en la Disposición 08/20 de Contaduría General del Poder Judicial.-

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