

En Cipolletti, Provincia de Río Negro, a los 28 días del mes de Octubre del año 2.025, reunidos en acuerdo los Sres. Jueces de la Cámara del Trabajo de la Cuarta Circunscripción Judicial, integrándose el Tribunal con el Sr. Juez de Cámara Civil Dr. Alejandro Cabral y Vedia, con asiento de funciones en esta ciudad, para dictar sentencia en autos caratulados "**GONZALEZ CARDENAS RAFAEL JESUS C/ KLEPPE S.A. S/ ORDINARIO (RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO)**" **EXPTE CI-00463-L-2024.-**

Previa discusión de la temática del fallo a dictar, de lo que da fe el Actuario, de acuerdo al sorteo realizado corresponde votar en primer término al Dr. Raúl Fernando Santos, quien dijo:

I.- El día 07 de octubre de 2.024 se presenta, mediante letrado apoderado el Señor RAFAEL JESÚS GONZÁLEZ CÁRDENAS, incoando formal demanda laboral contra la razón social KLEPPE S.A., por la suma de \$ 14.899.142,00, con más sus respectivos intereses, en concepto de diferencias en el pago de su liquidación final e indemnizaciones por despido, con más la indemnización establecida por el artículo 2° de la ley 25.323.-

Indica que ingresó a trabajar bajo las órdenes de la demandada el día 19 de enero de 1.994, bajo la categoría “peón de mantenimiento” de la CCT 232/94 aplicable a los trabajadores de la industria del hielo y los mercados particulares de la República Argentina.-

Que en fecha 24 de noviembre de 2.023 la empresa le notifica que prescinde de sus servicios, percibiendo la suma neta de \$ 9.704.900 en concepto de liquidación final e indemnizaciones derivadas del despido, resultando un importe inferior a la que le correspondía en atención a la mejor remuneración mensual, normal y habitual que debió considerarse a dicho efecto.-

Razón por la cual, el día 20/12/2023 remite intimación para que se le abone la diferencia respectiva, recibiendo, en fecha 26/12/2023 respuesta de la empresa, negando adeudar suma alguna.-

Detalla que se le liquidó en base a una remuneración de \$ 348.260,12, no teniendo en cuenta que percibió sumas denominadas “no remunerativas” en base a distintos acuerdos efectuados entre las cámaras empresariales y el sindicato, sobre las cuales se le abonó el respectivo proporcional del sueldo anual complementario, reconociendo así el

carácter salarial de las mismas.-

Cita diversos fallos, en particular autos “CÓRDOBA, Marta c/PREVENCIÓN ART SA s/Accidente de Trabajo s/Inaplicabilidad de Ley”, del Superior Tribunal de la Provincia, Expte. LS3-82-STJ2017/29115/17-STJ y “ROSSI, Gustavo José c/FRUIT PLATE S.A. s/Ordinario”, CI-09183-L-0000, del registro de este Tribunal.-

Peticiona la inconstitucionalidad de los acuerdos celebrados en el marco de la negociación paritaria en tanto hubieren definido como asignación no remunerativa a los conceptos “bono extraordinario 2.023” y de “suma gratificatoria” solicitando la inclusión de los mismos a los fines de determinar la MRMNyH para considerar la liquidación de las indemnizaciones legales.- Cita asimismo el art. 1º del Convenio 95 de la OIT y recalca que, no solo todos los meses el actor percibió las sumas correspondientes en concepto de “bono extraordinario 2.023” y de “suma gratificatoria”, sino que, todos los años se realizan negociaciones de recomposición salarial que muchas veces son conceptualizadas como no remunerativas para luego, al año siguiente, muchas de ellas pasar a formar parte del salario sujeto a aportes.-

Toma como referencia liquidatoria la remuneración correspondiente al mes anterior a su despido, octubre de 2.023, el mismo que tomó en cuenta la accionada afirma, aunque incluye las dos sumas que figuran como no remunerativas: “bono extraordinario 2.023” y “suma gratificatoria”, debiendo ascender, considera, la MRMNyH a \$ 592.097,35, practica detallada liquidación, ofrece prueba y peticona en consecuencia.-

Corrido el respectivo traslado de la demanda, se presenta la accionada a contestar la misma y estar a derecho.-

En su escrito defensivo peticona el rechazo íntegro de la misma con expresa imposición de costas.- Niega todos y cada uno de los hechos invocados en la demanda que no sean objeto de un reconocimiento expreso de su parte.-

En particular niega que la liquidación final abonada al actor con motivo de su despido resulte inferior a la que le correspondía, que los conceptos “bono extraordinario 2.023” y “suma gratificatoria” hubiesen respondido a una recomposición salarial.-

Da cuenta que el día 24 de noviembre de 2.023 su mandante despidió sin expresión de causa al actor mediante carta documento, abonando el importe total de \$ 9.704.900 conforme surge de recibo que acompaña en concepto de liquidación final.-

Que las sumas que pretende incluir el accionante fueron dispuestas como no remunerativas en un convenio paritario de fecha 22 de agosto de 2.023 celebrado ante la Agencia Territorial General Roca del Ministerio de Trabajo, acordándose que el “bono

extraordinario 2.023” se acordó en el marco de la grave crisis económica que atraviesa el país y la actividad en particular que conlleva a una distorsión de costos y precios que afectan tanto a las empresas como a los trabajadores y que justifican el carácter no remunerativo en los términos del art. 6 de la ley 24.241, de las sumas allí pactadas, que se acordó una única suma de \$ 729.274,85, la cual no devengará cargas sociales pero sí tributará para la Obra Social y la Asociación Sindical, como en la cuota de solidaridad, liquidando el respectivo aguinaldo como no remunerativo, abonándose la misma en 5 cuotas mensuales desde agosto a diciembre de 2.023 inclusive.-

Consecuentemente, afirma, dicha suma no reviste el carácter de remuneración normal, mensual y habitual.- Cita opinión doctrinaria, da cuenta de la improcedencia de la sanción al empleador en los términos del art. 2do. de la ley 25323, funda en derecho, ofrece prueba y peticiona en consecuencia.-

Se lo tiene por presentado, parte y por contestada demanda, ordenándose el respectivo traslado de la instrumental aportada a la parte actora, conforme artículo 38 de la ley 5.631 por el término de ley, el cual es contestado, reconociendo en forma expresa el intercambio epistolar y los recibos de haberes acompañados. Respecto del acta acuerdo paritaria, si bien no la desconoce, manifiesta que su contenido contraría el concepto de salario conforme Convenio 95 de la OIT, y referencia que su cláusula cuarta determina que la suma acordada absorbe hasta su concurrencia cualquier suma o porcentaje salarial.-

A continuación se fija la respectiva audiencia de conciliación, en los términos del artículo 41 de la ley 5631, no arribando a ningún tipo de acuerdo las partes; motivo por el cual, se dicta el respectivo auto de apertura a prueba, agregándose la pericial contable encomendada en autos, y las respuestas a los oficios librados a ARCA, OCA, STIHMPRA y Ministerio de Trabajo, pruebas consentidas por las partes.-

Acto seguido se fija la respectiva audiencia de vista de causa, la cual se celebra con la presencia de las partes y sus respectivos letrados, decepcionándose la declaración testimonial del Sr. Miguel Ángel García, quien es interrogado libremente por el Tribunal y las partes.- Acto seguido, en virtud de la complejidad de la causa, las partes solicitan presentar sus alegatos de bien probado por escrito, por el término de ley, lo que así se produce, agregándose los mismos.-

Acto seguido se ordena el pase al Acuerdo para el dictado de la sentencia definitiva y se practica el respectivo sorteo de orden de votación.-

II.- Conforme a 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 el Señor RAFAEL JESÚS GONZALEZ CARDENAS ingresó a trabajar para la razón social KLEPPE S.A. el día 19 de enero de 1.994 bajo la categoría “peón de mantenimiento de frigorífico”, dentro de las prescripciones de la CCT 232/94.- (recibos de haberes, pericia contable consentida, conteste las partes).-

II.- 02.- Que el día 24 de noviembre de 2.023, la empresa procede a prescindir de los servicios del trabajador sin expresión de causa.- (carta documento obrante en autos, conteste las partes).-

II.- 03.- Que la empresa abonaba periódica y regularmente una suma fija, denominada en los recibos de haberes como “suma gratificatoria”, que en su último período alcanzó a los \$ 16.370,43, sin efectuar retención ni aporte alguno sobre la misma.-(recibos de haberes).-

II.- 04.- Que el día 22 agosto de 2.023 se acordó, en sede del Ministerio de Trabajo, agencia General Roca, un acuerdo paritario entre el STIHMPRA y CAFI, organizaciones que se reconocen competentes para negociar acuerdos en las provincias de Río Negro, Neuquén y La Pampa en representación de los trabajadores de frigoríficos y mercados particulares y las respectivas empresas.-

II.- 04.- a.- Que, dentro de dicho marco, pactaron una SUMA EXTRAORDINARIA de \$ 792.274,85 con “carácter extraordinario y no remunerativo y no bonificable”.- Acordando las siguientes características :

II.- 04.- b.- Será una suma igual para todas las categorías de la CCT 232/94, no debiendo ser tenida, en lo que interesa al presente, en cuenta para un eventual cálculo indemnizatorio.-

II.- 04.- c.- Sí acrecerá por antigüedad conforme escala vigente (1.5 % por año).-

II.- 04.- d.- Si bien no devengará cargas sociales, sí tributará para la Obra Social y la Asociación Sindical, tanto en el pago de la cuota sindical como en la cuota de solidaridad.-

II.- 04.- e.- Se liquidará el proporcional de Sueldo Anual Complementario, aunque como “no remunerativo”.-

II.- 04.- f.- La suma acordada, \$ 792.274,85, reitera, “no remunerativa”, se abonará en cinco cuotas iguales, mensuales y consecutivas de \$ 158.454,97 cada una para el inicio, conjuntamente con los salarios de los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2.023.-

II.- 04.- g.- La suma acordada absorberá hasta su concurrencia cualquier suma o porcentaje de incremento salarial dado por las empresas a cuenta de futuros aumentos y absorberá hasta su concurrencia, cualquier aumento, suma o bono que el gobierno nacional instrumente con carácter remunerativo o no durante la vigencia del mismo.-

(Acta obrante en autos, informe del Ministerio de Trabajo, conteste las partes).-

II.- 05.- Que a causa del despido, la empresa abonó al actor, en concepto de días trabajados, liquidación final e indemnizaciones de ley la suma de \$ 9.845.212.- (recibo obrante en autos, conteste las partes).-

II.- 06.- Que en el año 2.022 también se abonó una suma con la misma modalidad convencional.- (Recibos de haberes, pericial contable).- El testigo Sr. Miguel A. García, a cargo de RRHH de la empresa ilustró que años anteriores, paritariamente se acordaban estas sumas en razón que los acuerdos salariales son anuales, para paliar los efectos de la inflación; dio cuenta que en el presente año 2.025 no se acordó suma alguna en virtud de la baja inflación y la situación financiera del sector.-

II.- 07.- Que de relevancia para la dilucidación de la presente, entre las partes se sucedió el siguiente intercambio notificadorio:

II.- 07.- a.- El día 24 de noviembre de 2.023, la empresa procede a prescindir de los servicios del actor.-

II.- 07.- b.- El día 20 de diciembre de 2.023 el actor, una vez percibida su liquidación final e indemnizaciones por despido intima al pago de las diferencias reclamadas en la presente en virtud de haberse utilizado una base de cálculo incorrecta para determinar su mejor remuneración, bajo apercibimiento de iniciar acciones legales y reclamar la indemnización prevista por el artículo 2do. de la Ley 25.323.-

II.- 07.- c.- La empresa contesta dicho emplazamiento el día 26 de diciembre de 2.023 rechazándolo por improcedente, negando que se haya abonado la liquidación final en forma incompleta, no existiendo diferencia alguna a su favor.-

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 dicte.-

III.- 01.-La cuestión central por calificar en los presentes consiste si, ambas sumas “no remunerativas” percibidas por el actor – “suma gratificatoria” y “suma extraordinaria” - deben integrar su remuneración a los cálculos indemnizatorios con motivo del despido inmotivado dispuesto por la empresa.-

A su vez, en virtud de la defensa argumentada por la accionada, si fuere por la

afirmativa, si revisten la característica de “habitualidad” en los términos del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.-

Por último, y también si se las considerara remunerativas, ergo se debería reliquidar la liquidación final e indemnizaciones abonadas, si corresponde la procedencia sobre las diferencias, del recargo indemnizatorio impuesto por el artículo 2do. de la Ley 25.323, vigente al momento de notificado el despido y sobre cuya aplicación a partir de la vigencia de la ley 27472 no ha sido introducida ni cuestionada en los presentes.-

III.- 01.- a.- Respecto de las sumas “no remunerativas”, dispuestas por normas legales –Decretos del Poder Ejecutivo- o convencionalmente –por acuerdos paritarios-, este Tribunal de Grado, en diversos pronunciamientos lo ha resuelto, a los cuales, en razón de la brevedad he de remitirme.-

Así, en autos, “VERGARA MANCILLA, José David c/GORDON MC DONALD E HIJOS S.A. s/Ordinario”, expediente 13.320-CTC-2011; “GUERRERO VÁZQUEZ, Pedro Antonio c/WELDING SA y otra s/Ordinario”, expediente 12.869-CTC-2010; ZÚÑIGA, Lucas c/SISTEMAS TEMPORARIOS S.A. y otra s/Ordinario”, expediente 13.727-CTC-2011; “HERNÁNDEZ, Luis Reinerio c/LÓPEZ, Víctor s/Ordinario”, expte. CI-07127_L-OOOO, sentencia con convalidación del Superior Tribunal de Justicia.-

En los fundamentos de los decisorios citados, se sostuvo que, corresponde establecer la remuneración y la naturaleza de los diversos adicionales que percibían los accionantes.- Ello en función que se agravan y atacan de inconstitucional las sumas que han percibido como “no remunerativas” las cuales, afirman, afectan la reparación integral a que tiene derecho, violentando normas constitucionales como los artículos 14, 14 bis y 17 de la C.N., además de encontrarse en pugna con la clara definición de salario que establece el Convenio 95 de la OIT; con apoyatura de diversos precedentes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.-

En dicho orden, y en apretada síntesis se resolvió que los aumentos que se liquidaran a resultas de los distintos acuerdos celebrados en el marco de la negociación paritaria celebrados al fijarse las escalas salariales de la actividad y cuyo “nomen jurídico” fuera definido como “asignaciones no remunerativas”, no queda fuera de lo que debe entenderse por salario o remuneración en los términos del art. 103 de la LCT y del art.1º del Convenio 95 de la OIT -de rango supralegal según el art. 75 inc. 22, primer párrafo, de la Constitución Nacional.- En este sentido, se incorporó dichas sumas dentro de la base indemnizatoria, cabiendo puntualizar –sin perjuicio de dicha remisión- que el

citado art. 1º del Convenio 95 de la OIT define el salario como "...la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar...", como así también la aplicación al caso de las consideraciones efectuadas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en autos "Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A." (Sent. 1º de septiembre de 2.009), en cuanto se señalara que "... La naturaleza jurídica de una institución debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador, o los particulares, le atribuyan (doctrina de Inta Industrial Textil Argentina S.A. s/Apelación, Fallos: 303:1812 y su cita), sobre todo cuando cualquier limitación constitucional que se pretendiese ignorar bajo el ropaje del nomen juris sería inconstitucional (Fallos: 329:3680)...", y asimismo lo dispuesto por el mismo Máximo Tribunal en autos "González, Martín Nicolás c/ Polimat S.A. y Otro" (Sent. del 19 de mayo de 2010), en los que la Corte consideró "oportuno recordar lo resuelto en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por el Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Venezuela del Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT, puesto que atañe a una norma que, aun cuando no ha sido ratificada, en nada resultaría más exigente que la citada protección "contra el despido arbitrario" del art. 14 bis, tal como la regula el mencionado art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.-

Por último, cabe citar el precedente "Díaz, Paulo c/Cervecería y Maltería Quilmes S.A., del 04 de junio de 2.013, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación – T.yS.S. 2.013-494, con nota del Dr. Luis Ramírez Bosco -, en el cual se resolvió que, las partes en una convención colectiva de trabajo no pueden cambiar la naturaleza jurídica propia de la contraprestación atribuyendo el carácter de "no remuneratorios" a conceptos comprendidos dentro de la noción de salario, pues ello afecta el principio constitucional de retribución justa, en correlación con la base remuneratoria que compone el derecho, también constitucional, a la protección contra el despido arbitrario.-

III.- 01.- b.- A su vez, la doctrina obligatoria del Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, art.42 Ley Orgánica, también se ha pronunciado en este sentido.- Cabe citar,

cronológicamente, los dos fallos, entre otros, que sentaron la siguiente doctrina obligatoria para este Tribunal de Grado.-

El primero de ellos, “CRESPO, Jacobo c/MUNICIPALIDAD DE ALLEN s/Contencioso Administrativo s/Inaplicabilidad de Ley”, sentencia 41 del 24-07-2014, con voto rector del Sr. Juez Dr. Ricardo Apcarian, sin disidencias.- En dicho decisorio se resolvió que una cláusula de un acta acuerdo paritaria –estableciendo sumas no remunerativas-, como la homologación respectiva, resultan inoponibles al trabajador, en virtud de violar lo establecido por el artículo 7 de la ley 14.250, que establece como límites para la validez de sus cláusulas que estas sean más favorables a los trabajadores y que no afecten el interés general; que las sumas no remunerativas acordadas, al no devengar aportes ni contribuciones, perjudica de un modo directo el sistema de la seguridad social, cuya principal víctima es el subsistema previsional y a la vez perjudica indirectamente al propio trabajador, porque no sirven de base para el computo del sueldo anual complementario ni de los demás adicionales y bonificaciones, remitiendo al artículo de doctrina del DR. Raúl Horacio Ojeda, “Luces y Sombras de la representación colectiva laboral”, publicado en Revista de Derecho Procesal, 2.012, Extraordinario, p. 515 y sgts.-

En otro pronunciamiento, “HERNANDEZ, Luis Reiner c/LÓPEZ, Víctor S/Ordinario s/Inaplicabilidad de Ley”, sentencia 1, del 05/02/2015, con voto rector de la Sra. Jueza Dra. Adriana Zariatiegui, sin disidencias.- Se confirmó una sentencia de este Tribunal de Grado, en la cual se resolvió si se debe integrar al salario a los efectos del cómputo de las indemnizaciones por despido las sumas no remunerativas acordadas paritariamente y homologadas por la Autoridad de Aplicación.- En dicho precedente se sostuvo que, más allá de la denominación que pactaran las partes de una negociación colectiva con el fin de acordar subas salariales con el menor impacto posible en los costos laborales, no cabe duda de que los incrementos otorgados revisten naturaleza salarial, con cita de diversos precedentes jurisprudenciales, normas constitucionales y Tratados Internacionales ya mencionados en la presente.- En dicho decisorio, la Dra. Zariatiegui sostuvo que, una resolución administrativa homologatoria no puede calificar un incremento de salarios como no remunerativo, porque ello contraría una norma de rango superior, además de ir en contra de principios elementales del Derecho del Trabajo, que un acto homologatorio no tiene la virtualidad de purgar el vicio de origen, ya que la Autoridad debe, en todos los casos, hacer un control de legalidad de los convenios y acuerdos, en los términos del art. 7 de la ley 14.250 y 8 de la ley de

Contrato de Trabajo, en consecuencia, el convenio colectivo que contrarié el art. 103 LCT, resulta nulo, en tanto determine que las sumas percibidas en función de aquel no son remuneratorias.-

En definitiva, y reiterando mi adhesión a los resolutivos citados supra, he de propugnar resolver como remunerativas los importes acordados paritariamente bajo el concepto opuesto, en virtud que dichos acuerdos paritarios resultan vinculantes en tanto no violen el orden público laboral según surge del juego armónico de los artículos 7 y 8 de la Ley de Contrato de Trabajo y artículo 7 de la ley 14.250; no sin antes hacer referencia a la hipotética falta de “habitualidad” opuesta por la accionada.-

III.- 02.- El art. 245 RCT refiere a que el cálculo de la indemnización por despido se tener en cuenta “...la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año...”.-De acuerdo a esta premisa, no estarían comprendidas aquellas formas de remuneración anormales, excepcionales, que se dan en forma eventual y en determinadas circunstancias, es decir, el legislador instruye que este resarcimiento tarifado se calcule sobre el haber que mensualmente tiene a su disposición el trabajador como retribución por la puesta de su trabajo a favor del empleador; de allí que todo ingreso eventual, circunstancial, que no se abone mes a mes no reflejan los componentes de habitualidad y/o normalidad, puesto que los rubros de “ingresos” se determinan fundamentalmente por la “persistencia” en determinados meses, cualquiera fuere su denominación.- En este sentido, se ha resuelto que, “...El concepto de remuneración “normal y habitual” del art. 245 de la LCT-t.o. 1976-se determina fundamentalmente por la persistencia de rubros remuneratorios en la retribución mensualmente considerada, lo que no empece la variabilidad cuantitativa de algunos de ellos...”(Garacoche, M. c/Papelco SA, CNATr., Sala V, 31.05.77, TSS 1977-513).-

Como expresara, la habitualidad implica la persistencia de rubros remuneratorios en la retribución, es decir, la reiteración de pagos por determinados conceptos, puesto que habitual significa en el texto legal aquello que se produce con continuidad, que se repite o reitera.- Al respecto, Alejandro Sudera, en su clásico “El dos cuarenta y cinco” (Revista de Derecho Laboral, Rubinzal, 2022-1-95 y sgts.), analiza cuando un rubro, a los efectos de la inclusión en la indemnización por despido, debe ser “habitual”, o por lo contrario, debe ser excluido de su base de cálculo por no cumplir con tal recaudo; al no contener la ley pauta alguna de habitualidad, el autor citado se remite al Diccionario de la Real Academia Española, para el cual, habitual, es “que se hace, padece o posee con continuación”.- De allí, sostiene, que son habituales los rubros que se devengan a favor

del trabajador en forma reiterada o persistente, sin especificar en concreto, la medida en que no se determine la extensión de esa reiteración o persistencia.- Ejemplifica, una aproximación intuitiva al problema sugiere como respuesta, ante la hipótesis de un rubro devengado en sólo uno, dos o tres meses del período de doce a no considerarlo habitual, mientras que si fuere en diez, once o los doce meses, por supuesto que cumplimentará con dicho recaudo.- La duda se planteará en esos meses intermedios, se exigirá al menos la mitad del año?, alcanzará con menos meses?, todo dependerá de la casuística particular para sostener el recaudo “habitual”, en el particular, cinco meses inmediatamente anteriores a una nueva negociación salarial.- En este sentido, la opinión doctrinaria afirma que, la habitualidad se refiere al rubro remuneratorio que es en el que podría existir continuidad o reiteración en su pago. (Vr. Ackerman, Mario, Director, Tratado de Derecho del Trabajo, Rubinzal, Tomo IV-392) ó bien aquella que está compuesta por rubros que, aunque no se devenguen constantemente, sí integran el salario en una notable proporción de los períodos a computar (Fernández Madrid, J.C., Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, La Ley, Tomo II-1988).-

En definitiva, calificar en el acta que se acuerda una suma “no remunerativa” en los términos del artículo 6to. de la ley 24.241 –cuando no prevé dicha norma a las mismas, y no se le ha dado intervención al Anses para su anuencia-, simplemente implica dos hipotéticas reducciones de costos, una se exime de cotizaciones al sistema jubilatorio, y la otra, se disminuye la base salarial a tener en cuenta para un posible cálculo de indemnizaciones por despido y su proyección sobre otros institutos (Ackerman, Mario, El Despido”, Rubinzal, p. 292).-

En consecuencia, cabe determinar sí, en la periodicidad que se devengó, fue una ayuda extraordinaria, un adelantamiento de la paritaria anual o un simple aumento a cuenta de dicha paritaria ?; he de concluir que, a pesar del ingente esfuerzo lingüístico empleado en calificar de no remuneratoria a la suma “extraordinaria” acordada, aunque abonada en cuotas conjuntamente con la remuneración ya pactada anualmente, que incluya el proporcional de aguinaldo, que sobre la misma se adicione el porcentaje del adicional de antigüedad respectivo, que se abone sobre ella cuota sindical y el porcentaje de obra social, que años anteriores se haya utilizado el mismo procedimiento, he de reiterar, por los efectos devaluatorios de la moneda de curso legal, etc., implica, como sostiene el autor ya citado, “...desde el rigor que imponen la dogmática y, antes aun, el orden jurídico, es difícil sostener la validez constitucional de las normas que “desalarizan” contraprestaciones otorgadas por el empleador como consecuencia del contrato de

trabajo...”.-

Por último, he de adicionar que, a contrario del sueldo anual complementario, el cual no se computa a los efectos de la indemnización por despido, por ir devengándose mes a mes, aunque abonándose por semestre, la “ayuda extraordinaria”, si bien se acordó una suma, la misma se abonó mes a mes, es decir, con periodicidad o habitualidad mensual.-

III.- 03.- Por último, queda por resolver el recargo indemnizatorio establecido por el Art. 2º de la Ley Nº 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, la empleadora despidió incausadamente al actor, abonando su liquidación final e indemnizaciones por despido de acuerdo a la escala salarial respectiva, aunque sin incluir dos “rubros no remuneratorios”, materia litigiosa de autos, que han sido declarados inversamente en la presente, haciendo lugar al reclamo, por lo que estimo prudente hacer uso de las facultades que confiere la misma 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 de las diferencias indemnizatorias de este recargo.- El 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 nº26.509/13/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).-

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, sin imposición de costas, art. 31 L. 5631, por haberse considerado con derecho a su reclamación.-

III.- 04.- Corresponde seguidamente practicar la liquidación conforme los fundamentos supra, para lo cual, ajustándose a derecho y estando consentida por las partes he de remitirme a la pericia contable practicada en autos, la cual se funda suficientemente en los antecedentes de la causa y en los conocimientos técnicos específicos del profesional que la llevó a cabo.-

Por tanto, a sus cálculos he de remitirme, deduciendo del total de los rubros reclamados y calculados por el experto contable (\$ 24.600.561) el correspondiente al establecido por el artículo 2do de la ley 25.323 (\$ 7.798.933), arrojando un total de \$ 16.801.628, importe que se le deben deducir la suma de \$ 9.845.212 percibidos y reconocidos por el actor, artículo 260 LCT, resultando un saldo impago de , \$ 6.956.416, en concepto de saldo de la liquidación final e indemnizaciones por despido.- Dicho importe llevará los intereses que Infra se indicarán, a partir de la fecha del despido.-

III.- 05.- No se aplica, por las razones expuestas y fundamentadas en autos “CHAVEZ, M. c/CAMPOS, C. s/Ordinario, expediente del registro de este Tribunal n° 00145, sentencia del 21/02/24, el DNU 70/2023, remitiéndome en razón de brevedad a dicho decisorio.-

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

IV.- 01.- Hacer lugar parcialmente a la demanda condenando a la razón social KLEPPE S.A. a abonar al actor, Sr. RAFAEL JESÚS GONZALEZ CARDENAS, en el plazo de diez días de notificada, la suma total de PESOS SEIS MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS DIECISEIS – 6.956.416 - en concepto de saldo de liquidación final e indemnizaciones por despido.- Con más las costas del proceso.-

Dicho capital de condena devengará intereses desde que cada suma es adeudada la tasa nominal anual (T.N.A.) establecida por el Banco Patagonia para préstamos personales “Patagonia Simple” hasta su efectivo pago, según doctrina obligatoria establecida por el Superior Tribunal in re “MACHIN, Juan Américo c/HORIZONTE ART S.A. s/Accidente de Trabajo s/Inaplicabilidad de Ley”, expediente A-3BA-302-L2018 // BA 05669-L-0000).-

IV.- 02.- Desestimar la aplicación al caso particular del recargo indemnizatorio establecido por el artículo segundo de la ley 25.323.- Sin costas, art. 31 L. 5631, conforme fundamentos vertidos al ameritar la respectiva cuestión.-

IV.- 03.- Costas por el progreso de la acción a cargo de la condenada al pago de capital e intereses, propiciando se regulen los honorarios del Dr. JUAN IGNACIO SEBALLOS, en su doble carácter de letrado apoderado y patrocinante del actor, en la suma de \$ 4.400.000,00 y los de los Dres. CARLOS ENRIQUE KOHON y GLORIA AMORESANO, por su doble actuación de letrados apoderados y patrocinantes de la demandada, en la suma de \$ 3.200.000,00.- Regular los honorarios profesionales del Señor perito Contador JOSÉ LUIS RUEDA, en la suma de \$ 1.300.000,00.-

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.: \$ 22.000.000,00).-

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

Mi voto.-

La Dra. María M. Gejo y el Dr. Alejandro Cabral y Vedia adhieren al voto precedente.-

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

I.-Hacer lugar parcialmente a la demanda condenando a la razón social **KLEPPE S.A.** a abonar al actor, Sr. **RAFAEL JESÚS GONZALEZ CARDENAS**, en el plazo de diez días de notificada, la suma total de **PESOS SEIS MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS DIECISEIS (\$6.956.416)** - en concepto de saldo de liquidación final e indemnizaciones por despido.-

Dicho capital de condena devengará intereses desde que cada suma es adeudada la tasa nominal anual (T.N.A.) establecida por el Banco Patagonia para préstamos personales

“Patagonia Simple” hasta su efectivo pago, según doctrina obligatoria establecida por el Superior Tribunal in re “MACHIN, Juan Américo c/HORIZONTE ART S.A. s/Accidente de Trabajo s/Inaplicabilidad de Ley”, expediente A-3BA-302-L2018 // BA 05669-L-0000).-

II.- Rechazar la aplicación al caso particular del recargo indemnizatorio establecido por el artículo segundo de la ley 25.323.- Sin costas, art. 31 L. 5631, conforme fundamentos vertidos al ameritar la respectiva cuestión.-

III.- Costas por el progreso de la acción a cargo de la condenada al pago de capital e intereses, propiciando se regulen los honorarios del Dr. **JUAN IGNACIO SEBALLOS**, en su doble carácter de letrado apoderado y patrocinante del actor, , en la suma de **PESOS CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS MIL (\$4.400.000,00)** y los de los Dres. **CARLOS ENRIQUE KOHON** y **GLORIA AMORESANO**, por su doble actuación de letrados apoderados y patrocinantes de la demandada, en la suma de **PESOS TRES MILLONES DOSCIENTOS MIL (3.200.000,00).**-

Regular los honorarios profesionales del Señor perito Contador **JOSÉ LUIS RUEDA**, en la suma de **PESOS UN MILLÓN TRESCIENTOS MIL (\$ 1.300.000,00)** 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, art. 18 L 5069).-

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.: \$ 22.000.000,00).-

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/ a la actor/a, 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 de los actores 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 CVU 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. 3º inciso d) de la Resolución supra indicada y el art. 2 de la Res. STJ N° 1090/2024.-

V.-A los fines del cumplimiento de lo dispuesto en los Puntos I y III, de conformidad con lo dispuesto en el Punto 6-b) del Anexo II. de la Resolución 154/20 STJ, 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.-Liquidense el impuesto de justicia, Sellado de Actuación y contribución al Colegio de Abogados, sobre el monto de condena, los que deberán ser abonados en el formulario respectivo "Liquidación de tributos" y en el plazo establecido en el mismo (Acordada 10/2003 del S.T.J., anexo 1, puntos 1 y 2, ref. por Ac. 06/2012 y Acordada 18/14 del STJ); bajo apercibimiento de multas y sanciones previstas en el Código Fiscal (t.o. 2003). (art. 158 L. N° 2430, Ley de Tasas Retributivas y Ley 3234).-

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

Cúmplase con la ley Ley 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.-