

En la ciudad de Cipolletti, Provincia de Río Negro, a los 22 días del mes de Junio del año 2022, reunidos en acuerdo los Sres. Jueces de la Cámara del Trabajo de la IV° Circunscripción Judicial, integrándose el Tribunal con el Sr. Juez de Cámara subrogante, Dr. Marcelo Andrés Gutiérrez, con asiento de funciones en esta ciudad, para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“BASTIDA RICARDO JAVIER C/ TIMOL S.R.L. S/ ORDINARIO (L)”(Expte N° CI-04149-L-0000).**-

Previa discusión de la temática del fallo a dictar, de lo que da fe la Actuaría presente en el acto, de acuerdo al sorteo realizado corresponde votar en primer término al Sr. Juez Dr. Luis Enrique Lavedan, quien dijo:

I.- Que a fs. 01/13 se presenta, mediante letrado Apoderado con patrocinio, el actor Sr. RICARDO JAVIER BASTIDA DNI N°34.173.808.-, cuyos demás datos personales obran en autos, incoando formal demanda laboral contra la firma TIMOL S.R.L., peticionando indemnizaciones legales derivadas del despido dispuesto por la accionada, invocándose supuestas causales que considera improcedentes y arbitrarias.-

Asimismo reclama entrega de Certificado de Trabajo y Certificación de Remuneraciones y Servicios, bajo apercibimiento de multa.-

Manifiesta que ingresó a trabajar para Timol SRL el día 12/05/2017, prestando servicios como chofer, bajo CCT 40/89. Denuncia un salario mensual de \$61.121,52. Sostiene que el 01/10/2018 se le notifica mediante carta documento que transcribe el despido con invocación de causa, fundado en hechos que desconoce y rechaza. Contesta mediante telegrama el día 14/11/2018, rechazando todas y cada una de las causales invocadas por la demandada y reclamando indemnizaciones legales. Que Timol SRL le envía una nueva CD el día 22/11/2018 rechazando el reclamo actoral. Manifiesta el actor que ha desempeñado siempre sus tareas con responsabilidad, con buena fe, cumpliendo con sus tareas diarias. Que nunca se le hizo un llamado de atención, apercibimiento o suspensión. Considera poco serio el despido, donde se enumeran muchas causales que no se le han notificado, ni se le ha otorgado la posibilidad de realizar su defensa. Reclama indemnización por antigüedad, falta de preaviso, integración mes de despido, multa del art. 2 de la ley 25.323 y multa del art. 80 de la LCT. Solicita además la entrega de certificados de trabajo conforme realidad de los hechos, bajo apercibimiento de aplicar sanción conminatoria por cada día de retardo. Ofrece pruebas y peticiona en consecuencia.-

A fs. 14, se lo tiene por presentado, parte y por iniciada formal demanda ordenándose el traslado de la misma y su pertinente notificación, la cual, a fs. 22/60, es contestada por

la accionada en legal plazo y forma.-

En dicho líbello contestatario, la empresa TIMOL S.R.L. contesta demanda, negando todos y cada uno de los hechos que no sean expresamente reconocidos como ciertos en su responde.-

En particular niega que el actor deba ser encuadrado en CCT 40/89, niega la remuneración denunciada, niega que los motivos del despido no fueran claros, niega adeudar suma alguna al trabajador.-

Sostiene que a fines de septiembre de 2018 su mandante se entera fortuitamente de gravísimos incumplimientos de parte de Bastida en sus funciones de chofer, a saber: no acatar órdenes de trabajo, faltas de respeto a supervisores, mala relación con los compañeros de trabajo, provocar roturas de vehículos, malos tratos con operadores de campo y bases de la compañía, sustracción de gas oíl sin autorización ni facultades.-

Afirma que con tal cantidad de acciones dolosas y omisiones culpables por parte de Bastida, quedó imposibilitada la continuidad del contrato de trabajo. Su actuar fue violatorio del deber de buena fe propio de un buen trabajador. Con todo, se configuró una injuria que por su gravedad imposibilitó la prosecución del vínculo laboral. Por ello se notificó el despido por su exclusiva culpa mediante CD el 01/10/2018.-

Impugna la liquidación efectuada por el actor, rechaza las indemnizaciones reclamadas y las multas de la ley 25.323.-

Ofrece pruebas, hace reserva del Caso Federal y peticiona en consecuencia.-

A fs. 61, se lo tiene por presentado, parte y por contestada la demanda, ordenándose el traslado de la instrumental acompañada a la parte actora, la cual contesta a fs. 62, fijándose asimismo Audiencia de Conciliación mediante providencia de fs. 63, la que se celebra conforme consta a fs. 68, no habiendo posibilidades de conciliación alguna.-

II.- En efecto, no habiendo arribado las partes a ningún acuerdo en la instancia conciliatoria, a fs. 69 se dicta el auto de apertura a prueba, proveyéndose los medios probatorios ofrecidos por las partes, y disponiéndose el libramiento de los oficios correspondientes.-

A fs. 77, se agrega informe del Ministerio Público Fiscal reservándose por Secretaría la documental acompañada.-

A fs. 79/82, se agrega informe del Correo Oficial.-

Mediante providencia del 01/09/2020, consta que atento la Emergencia Sanitaria Nacional en que se encuentra el país, se tiene presente lo solicitado para el momento en que se autorice el Protocolo Sanitario correspondiente a los fines de la recepción

presencial de Audiencias de Vista de Causa, respetándose el orden de prelación de la solicitud.-

Mediante providencia del 29/09/2021, se designa Audiencia de Vista de Causa, la que se celebra el día 16/02/2022, constando en el acta la presencia de las partes y la declaración testimonial del Sr. BRUNO SEBASTIAN BUSSALINNO, DNI 34.233.123 quien es interrogado libremente por el Tribunal y las partes.-

Posteriormente se celebra Audiencia Continuatoria de Vista de Causa, constando en el acta del 11/05/2022, la declaración testimonial del Sr. JOSÉ ALEXANDER CAMPOS, DNI 35.600.259, Sr. PABLO ABRAHAM CAMPOS, DNI 32.094.769, nuevamente se le toma declaración al Sr. BRUNO SEBASTIAN BUSSALINNO, DNI 34.233.123, y a la Sra. PAULA BEATRIZ FIORETTI, DNI 25.465.974; quienes son interrogados libremente por el Tribunal y las partes. Luego de la declaración testimonial brindada por los testigos José Alexander Campos y Pablo Abraham Campos, habiendo tomando conocimiento el Tribunal en pleno de la presunta comisión de un delito de acción pública se procede por Secretaría a comunicarse telefónicamente con el Sr. Fiscal Penal en turno, Dr. Guillermo Ibáñez, a cargo de la Unidad Temática Fiscal N°5 de esta ciudad, quien informa indicando los pasos a seguir, los que en rigor son cumplimentados por este Tribunal. Seguidamente, dada la complejidad de la causa, las partes solicitan al Tribunal se les conceda un plazo común de 3 días, para presentar el alegato de bien probado por escrito y por su orden.-

Producido el alegato de la parte actora, finalmente se ordena el pase de los autos al acuerdo para el dictado de la sentencia definitiva, lo que se produce conforme al orden de sorteo del que da fé la Actuaría que lo suscribe, recayendo en cabeza del suscripto este primer voto rector.-

III.- La Prueba rendida en autos: como relevante para resolver el caso, resulta de importancia, siendo valorada y apreciada en conciencia y con sana crítica, la documentación acompañada con la demanda y su contestación, en particular, recibos de haberes y el intercambio epistolar, la prueba informativa producida, el expediente penal traído y que obra en la causa, y la declaración Testimonial brindada en la audiencia de vista oral de la causa; todo sobre lo que infra me explayaré en su consideración y a lo largo de este pronunciamiento.-

En este marco procesal y legal, surgen como hechos verosímiles y lícitos denunciados en la demanda, que no han sido desvirtuados por prueba en contrario, ni se contradicen con otras constancias de autos, y que por lo tanto deben ser admitidos en este

pronunciamiento como relevantes para la resolución del caso, teniendo por acreditados los siguientes (Art. 53º, Pto. 1, Ley Ritual N°1.504):

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

IV.- 01.- a.- Mediante CD del 01/10/2018, se notifica al actor, Sr. Bastida, que por haber incurrido en injurias graves, conforme artículos 86 y 87 de la Ley de Contrato de Trabajo, identificadas como no acatar directivas de superiores, descontento de sus compañeros de trabajo con su accionar, reclamos de supervisores, provocar roturas semanales de los vehículos a su cargo, sustraer gas oíl sin autorización y venderlo, es que en los términos del artículo 242 de dicha ley, se lo despide (conf. contenido al que me remito de la CD obrante a fs. 3).-

IV.- 01.- b.- Mediante telegrama del 14/11/2018, el actor rechaza el planteo de la accionada y todos los hechos que se le endilgan. Rechaza las causales del despido e intima el pago de las indemnizaciones legales (fs. 5).-

IV.- 01.- c.- Timol SRL responde mediante CD el 22/11/2018 rechazando el telegrama enviado por el actor y ratificando el despido con causa dispuesto oportunamente (fs. 4).-

IV.- 02.- Que el actor se ha desempeñado como dependiente de la firma demandada desde el 12/05/2017, habiendo laborado en dichas circunstancias como CHOFER, en los términos del CCT 644/12 (conf. recibos de haberes agregados y no desconocidos).-

IV.- 03.- Que a los fines de determinar la veracidad de los hechos invocados por la demandada como fundamento del despido, resulta de esencial importancia la declaración de los testigos ofrecidos por las partes y que declarasen oportunamente en la audiencia de vista de causa, lo que a continuación se detalla.-

- Sr. BRUNO SEBASTIÁN BUSSALINNO, DNI 34.233.123. Declaró que trabaja en Timol desde el 2017, que Bastida era chofer, él Supervisor. Que se descubrió el robo de gasoil, por el cuenta litros. Que la falta de gas oíl era considerable. Que reconocieron el hecho, y fueron Bastida y los hermanos Campos. Que el actor fue despedido con causa, que no era buen empleado. Que amenazó –refiriéndose a Bastida- una vez a un cliente, y que llegaba tarde a los lugares. Ellos refiriéndose a los hermanos Campos- después reconocieron que habían cometido un error. La reunión fue un día después del despido.-

- Sr. JOSÉ ALEXANDER CAMPOS, DNI 35.600.259. Exhibido que le fuera por el Tribunal en pleno y en presencia de los letrados de ambas partes, reconoció el contenido del documento obrante en autos a fs. 27, el que además procedió a leer en voz alta, reconociendo su firma al pie del mismo, número de documento y fecha. Asimismo,

declaró que es empleado de la firma demandada hace siete años, y sigue en la actualidad. Que es Chofer y técnico. Declaró que estuvieron vendiendo un gasoil que no era de ellos, sino de la empresa. Que se lo vendían a un contacto que tenía Bastida. Que lo hacía con Pablo Campos, su hermano. Se explayó además en que lo trasladaban en bombas. Esto lo hicieron dos veces, comandados por Bastida. Que Bastida cobraba y traía la gente a la que le vendía el gas oíl, comercializaba el gas oíl. La idea fue de Bastida. Que Bastida cobraba y les daba una parte a él y su hermano.-

Preguntado sobre qué pasó luego, el testigo dijo que a él lo sancionaron, le llamaron la atención. Que Bastida era medio conflictivo en el grupo de trabajo.-

Agregó y dijo que estuvo en la reunión con Brussalino. Le llamaron la atención, había ofrecido la renuncia, pero lo dejaron seguir trabajando.-

- Sr. PABLO ABRAHAM CAMPOS, DNI 32.094.769, quien es el hermano de José Campos. También es empleado de la empresa. Reconoce la sustracción del gas oíl. Declaró que el que llevaba el cliente era Bastida y el que cobraba al que cargaba el combustible era el mismo Bastida. Que después Bastida les daba una parte de lo que cobraba. Exhibido que le fuera por el Tribunal en pleno y en presencia de los letrados de ambas partes, reconoció el contenido del documento que se le atribuye, obrante en autos a fs. 27 vta., el que además procedió a leer en voz alta, reconociendo su firma al pie del mismo.-

- Sra. PAULA BEATRIZ FIORETTI, DNI 25.465.974. Es empleada administrativa de la empresa demandada. Dijo que los choferes comentaban que no se llevaban bien con Bastida. Todo por dichos de choferes y de los jefes. Hubo quejas de unos clientes por falta de respeto. Todo fue porque le informaron.

Refiere que al actor lo despidieron por el maltrato a clientes, falta de respeto y el robo de gas oíl de la base.-

Asimismo, manifestó que como está en la parte administrativa, tiene acceso a la sábana del teléfono del trabajo asignado al Sr. Bastida, y que tenía llamadas ajenas al trabajo. Era el teléfono corporativo, pero tenía gastos de dos mil o tres mil pesos, lo que informó a sus superiores.-

Hasta aquí las declaraciones testimoniales obrantes en autos.-

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

el despido directo con causa, que sirve de fundamento para el decisorio al que se arriba.- Primeramente, corresponde ameritar la justicia causal de dicho despido directo efectuado mediante carta documento, notificada el día 01/10/2018 al actor Sr. Bastida, la que para mayor precisión se transcribe a continuación en su parte pertinente, a saber:"Ud. ha violado su obligación de laborar cumpliendo las órdenes e instrucciones sobre el modo de ejecución de su trabajo (art. 86 LCT), en concreto NO acata las directivas e instrucciones sobre el modo de ejecución de su trabajo que le imparten sus Supervisores; así como también les faltó el respeto en reiteradas oportunidades a éstos, cuando el trato para con Ud. siempre fue de sumo respeto y cordialidad. No sólo con ellos, sino que también le ha faltado el respeto en más de una ocasión al dueño de la empresa. En el mismo orden de ideas, sus compañeros de trabajo en numerosas ocasiones han manifestado descontento con Ud. por la falta de compañerismo a la hora de desempeñar sus labores, todo lo cual termina produciendo un ambiente de malestar general entre los trabajadores y afecta el correcto desempeño de la empresa. Provoca roturas semanalmente de los vehículos que tiene a cargo suyo; más aún, ha demostrado falta de conocimientos conductivos que fueron registrados por el camión que Ud. maneja, empezando por no respetar las velocidades permitidas -registros documentados de excesos de velocidad- e incumpliendo con los horarios de salida a los momentos de realizar servicios -lo cual ha sido constatado por el control RSV-. Sumado a ello, ha chocado los equipos en más de una oportunidad y no ha dado aviso de ello nunca. Asimismo, hemos tenido numerosos reclamos de Supervisores de Campo y Bases, quienes se han manifestado respecto de la forma en la que desempeña sus labores y nos han comunicado no querer sea Ud. quien preste el trabajo por diversas causales; lo cual no hace falta mencionar el perjuicio económico que nos genera. A ello se le agrega los malos tratos con Operadores de Campo y Bases de la Compañía. Todo esto también implica que Ud. ha incumplido su obligación de obrar de buena fe ajustando su conducta a lo que es propio de un buen trabajador (art. 63 LCT). Sumado a lo ya relatado, en particular cabe destacar que en fecha indeterminada Ud. sustrajo GAS OIL sin autorización ni facultades y sin avisar al empleador, y procedió a venderlo, sin registro, sin facultades y provocando un perjuicio económico al patrimonio de la empresa y fundamentalmente a su imagen frente a la contratista principal Schlumberger, de lo cual hay diversos testigos que confirmaron lo que se expone. Su conducta claramente constituye un incumplimiento de las obligaciones a su cargo, emanadas del incumplimiento de órdenes e instrucciones impartidas a Ud., sobre la forma de realizar

sus tareas (art. 86 LCT). A su vez, ha infringido su deber de prestar el servicio con dedicación adecuada, el cual supone una actitud de colaboración suya para realizar la cantidad y calidad de trabajo a prestar en el puesto laboral desempeñado (art. 84 LCT). Su actuar además es violatorio del deber de buena fe que le impone ajustar su conducta a lo que es propio de un buen trabajador (art. 63 LCT), realizando íntegramente y en debida forma los trabajos que le fueran asignadas. Pero por sobre todas las cosas lo que genera la desvinculación suya en los términos del art. 242 y cc. LCT es la pérdida de confianza que ha producido sus cuantiosas acciones y malos desempeños en sus labores. Conforme lo expresado precedentemente, el accionar por Ud. desplegado, configura una injuria que por su gravedad imposibilita la prosecución de la relación laboral, por su exclusiva culpa, de conformidad a lo reglado por el art. 242 y cc. LCT. Por ello le notificamos que queda despedido por su exclusiva culpa. La liquidación final y Certificado de Trabajo y de Servicios y Remuneraciones se encuentra a su disposición en la sede de la empresa, a partir de los cuatro días hábiles contados desde la recepción de la presente” (conf. contenido de la CD obrante a fs. 3).-

V.- 01.- El Art. 242 de la LCT establece que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes de dicho sinalagma, que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación, quedando habilitada para desplazar de primer plano el principio de continuidad que rige y está normado en el Art. 10 R.C.T.-

La injuria se puede definir como un incumplimiento de una de las partes del contrato laboral a sus deberes de prestación para con la otra, tiene que haber un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave, que para ameritar el distracto tiene que ser capaz de hacer que no resulte razonablemente exigible a la parte afectada, la continuación del vínculo.-

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

"La injuria laboral...para erigirse en justa causa de despido, el obrar contrario a derecho debe asumir magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato" (CTrab. Mendoza, setiembre 2-992 "Ferrando, Roberto A. y otro c/ Banco de Mendoza": DT, 1992-B, 2074).-

"El sistema legal vigente tiende a privilegiar la subsistencia de las relaciones laborales y

la parte que asume la iniciativa de ponerle fin, carga con la demostración de una conducta inexcusablemente incompatible con la prosecución del vínculo, demostración que no debe dejar margen de duda" (CNTrab., sala V, octubre 31-988, "Verón, Víctor A. c/ Celulosa Recuperada": DT, 1989-A, 66; T y SS, 1988-1119).-

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

Por imperio legal (Art. 242, R.C.T.), la apreciación de la injuria queda reservada a los magistrados, exigiendo dicha ponderación una prudente y detenida valoración de las particularidades de cada caso, en concordancia con los antecedentes legales y jurisprudenciales que versen sobre el tema, debiéndose tener presente que para la admisión de la injuria laboral como causa justificativa del despido, se requiere la concurrencia de los recaudos de causalidad, proporcionalidad y contemporaneidad, debiendo tener el hecho que da origen a la misma, magnitud suficiente -reitero- para desplazar del primer plano al principio de conservación del contrato (Art. 10, de la L.C.T.). Sobre el tema, señala CABANELLAS, (Trat. de Der. Laboral, t. II, vol. 3<sup>a</sup>, p. 162) que la injuria consta de dos elementos, uno objetivo, el cual presupone el acto irregular contrario a derecho, imputable a una de las partes del contrato de trabajo y susceptible, por su naturaleza, de agraviar la seguridad, el honor o los intereses del contratante; como también, un elemento subjetivo, integrado por la consideración de la parte afectada en cuanto a que el acto le agravia en forma intolerable. En este orden, es posible deducir que la injuria laboral debe comprender entonces el incumplimiento de algún tipo de obligación originada o derivada del contrato de trabajo, que sea contraria a derecho y que agravie de manera tal a la otra parte del contrato que no consienta la prosecución del vínculo y que la justa causa se configura precisamente en caso de inobservancia por cualquiera de las partes (bilateralidad de la injuria) de las obligaciones resultantes del contrato en términos que configuren incumplimientos de tal gravedad que no consientan la prosecución de la relación (Arts. 242 y 246 de la L.C.T.). Tiene que haber un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave, capaz de hacer que no resulte equitativamente exigible a la parte afectada, la subsistencia del vínculo, estando habilitadas las partes del sinalagma contractual para

denunciar el contrato por la "inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del contrato", ejerciendo la prerrogativa que resulta del pacto comisorio implícito en este tipo de relación. En lo relativo a las condiciones generales exigidas para la procedencia del despido directo, resulta que son aplicables al indirecto: la proporcionalidad de la reacción frente al incumplimiento del otro; la oportunidad para efectuar la denuncia, la expresión de la causa que se invoca en el documento escrito en el que se efectúa aquella; y finalmente la prueba de la injuria invocada (conf. Rodríguez Mancini, Jorge, Ley de Contrato de Trabajo comentada, T<sup>o</sup>IV, pág. 489); afirmándose en este sentido que "La justa causa o injuria" es un motivo legal de denuncia consistente en el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo (deberes de prestación o de conducta). Es un ilícito grave contractual" (López -Centeno-Fernández Madrid, "Ley de Contrato de Trabajo", t. II, p. 1187; id. Ackerman-De Virgilüs, en "Configuración de la injuria laboral", LT, XXX -681-). De acuerdo a la tésis expuesta, adviértese desde ya que no cualquier incumplimiento contractual configura injuria en el sentido del art. 242 del R.C.T., toda vez que debe tratarse de una inobservancia que "por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación", es decir, que la parte injuriante debe haber excedido, en su conducta frente a la otra, por su hacer o por su omisión, de lo que puede considerarse como tolerable, y el exceso debe haber sido tal que no consienta la continuidad de la relación, ni siquiera provisionalmente, debiéndose apreciar la gravedad de la falta cometida, tanto con criterio cualitativo como cuantitativo, cabiendo tener presente que el débito de la buena fe que la ley general impone a ambos sujetos de la relación individual de trabajo, también subsiste y debe mantenerse al momento de la extinción del contrato, con todas las consecuencias que de dicha extinción se derivan (Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Dr. Julio Armando Grisolia, Tomo I, pág. 526, últimos párrafos). Debe tenerse presente que materializado un despido -ya sea directo por el principal o indirecto por el trabajador- la cuestión más decisiva y relevante reside en la imperiosa necesidad a cargo del denunciante de acreditar eficaz y suficientemente la real configuración de la o las injurias que invocara, puntualizando en forma conteste y reiterada la doctrina que cuando cualquiera de las partes funda un despido en una o más de una causa, la carga probatoria a su cargo le impone la acreditación suficiente de todos los supuestos injuriantes que tuvo en mira al denunciar la relación y así "la falta de acreditación de la totalidad de las situaciones invocadas o la demostración de solo alguna de ellas, le resta sustento suficiente al distracto y torna ilegítima la resolución"

(conf. Herrera, "Extinción Contrato de Trabajo"), todo ello por violación de la "ratio legis" que impone la obligación de preservar el deber de buena fe y la debida congruencia y exige la justa causalidad y motivación suficiente en la decisión resolutoria, "sin que ello pueda ser modificado ni ampliado por declaración unilateral ni en el juicio posterior" (Conf. SCBA, 20-12-81, TSS, IX-235; id. 18-5-84, DT, XLIV -1101 Y LT, XXXII- 747).-

V.- 02.- En este contexto fáctico-legal, y a los fines de analizar la justificación del despido y si el mismo resulta ajustado a derecho, corresponde dar cuenta y analizar las circunstancias de modo, tiempo y lugar, y los hechos suscitados que fueron debidamente acreditados en la causa.-

Conforme a la prueba recolectada durante la sustanciación de la presente causa, en particular los testimonios coincidentes brindados en la Audiencia de Vista de Causa, tengo por acreditado categóricamente que el actor, Sr. Bastida, estuvo sustrayendo en cantidades y vendiendo a tercero/s, para su propio beneficio y de los hermanos Campos –testigos de esta causa-, al menos en dos oportunidades y de la Base de la empresa, combustible gas oil que era propiedad de su empleadora la firma TIMOL S.R.L., sin ninguna autorización ni conocimiento de esta última al momento de su ocurrencia, lo cual en los hechos realizó junto a aquellos otros dos empleados de apellido Campos que –reitero- fuesen testigos declarantes en la presente causa judicial y que así lo declarasen y admitiesen, de manera clara expresa libre y voluntaria y sin condicionamientos, en la oportunidad de brindar sus respectivos testimonios en la audiencia oral de la vista de causa al ser interrogados por los Sres. Jueces y las partes.-

A mayor abundamiento, el testigo Bussalinno, quien era el Supervisor, dijo que desde la empresa se descubrió el robo de gas oil, por el cuenta litros, ya que la falta de dicho combustible era considerable.-

Su testimonio fue ratificado por los demás empleados involucrados en el hecho, los hermanos José y Pablo Campos. Ambos reconocieron que estuvieron vendiendo gas oíl que no era de ellos, sino de la empresa. Todo organizado y comandado por el actor quien conseguía compradores, cobraba y luego repartía lo obtenido de la venta. Todo ello sin la autorización de la empresa, más aún, ocultando dicha circunstancia a la patronal y con su consecuente perjuicio.-

Asimismo, los testigos, desde Bussalinno hasta la empleada Paula Fioretti, preguntados por el desempeño de Bastida, no dudaron en asegurar que era conflictivo en el grupo de trabajo, llegando tarde a los lugares en muchas ocasiones, llegando a amenazar a un

cliente y a generar gastos excesivos ajenos al trabajo con el celular corporativo que tenía disponible.-

El actor en el intercambio epistolar negó categóricamente los hechos que le imputaron, tanto la sustracción de gas oíl como los malos tratos para con clientes. Sin embargo la prueba producida y antes referida considero ha sido clara y contundente en determinar la existencia de los hechos invocados que se le imputaron y que fueron la causa del despido.-

Se ha dicho que "La pérdida de confianza, debe derivar de un hecho objetivo que, injuriente por sí mismo, implique grave lesión al deber de fidelidad e impida la continuación de la relación laboral." (Frigerio, Bruno José vs. Banco Popular Argentino S.A. s. Despido. CNTrab. Sala I; 12/11/1996; Rubinzal Online; RC J 519/04.-

Siguiendo estos lineamientos aplicados al sub-exámene, en el que ha operado el distracto por despido directo, surge que, como justificación del mismo el empleador refirió entre las causales invocadas que el actor, Sr. Bastida, ha violado su obligación de laborar cumpliendo las órdenes e instrucciones sobre el modo de ejecución de su trabajo (art. 86 de la LCT), no acatando órdenes y faltando el respecto a superiores y clientes, sumado a falta de compañerismo y a la sustracción en fecha indeterminada de GAS OIL sin autorización ni facultades y sin avisar al empleador, procediendo a venderlo, sin registro, sin facultades y provocando un perjuicio económico al patrimonio de la empresa.-

En autos, con las testimoniales brindadas, se acreditó con suficiencia y cabalmente, la imputación específica y puntual efectuada y consistente en sustraer y vender gas oil de la empresa a tercero/s, sin conocimiento ni autorización del principal, ocultándole la maniobra y con el evidente perjuicio económico que ello le ocasionara; rayana la conducta con lo que entiendo es la posible comisión de un delito penal de acción pública, implicando la gravedad de dicha imputación por sí sola a mi criterio, total pérdida de confianza hacia el dependiente, y que justifica e impide la prosecución del vínculo laboral, desplazando del primer plano toda posibilidad de conservación del contrato laboral (art. 10 RCT) en el contexto aludido y probado in re.-

Todo contrato de trabajo presupone no sólo obligaciones de tipo material (prestación de trabajo y contraprestación económica), sino también obligaciones de carácter preponderantemente inmaterial, que genéricamente se denominan "deberes de conducta" y que concretamente refieren a los deberes de respeto, lealtad y buena fe, que necesariamente deben preservarse en el desarrollo de toda relación laborativa, como

correlato de la debida concepción especialmente humanista que debe reconocerse al Derecho del Trabajo. En este orden, existen comportamientos, que aún cuando no representen directamente un incumplimiento en el modo de la ejecución material del contrato por parte del trabajador, sí conllevan una flagrante alteración al aspecto ético de la relación (conf. CNAT, Sala I, 29/11/76, DT, XXXVII-479), que en el ámbito del Régimen General de la Ley de Contrato de Trabajo, tiene expreso sustento normativo en los arts. 62 y 63 de dicho cuerpo. Es que así como el dependiente tiene derecho a exigir respeto y denunciar cualquier incumplimiento del principal, también debe aquél comportarse en consecuencia a deberes de conducta probos y éticamente correctos. Destácase en este sentido, que como señala Livellara en el Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por Vázquez Vialard, Ed. Astrea, 1982, Cap. XI, p. 592, el sinalagma que caracteriza el contrato de trabajo no se agota simplemente en el cumplimiento real o aparente de las obligaciones contractuales, sino también en la observancia de imperativos de orden moral y la exigencia de buena fe no es otra cosa que la clara regla de conducta humana que impone un obrar probo, prudente y responsable, destacando autorizada doctrina que “la buena fe, en tanto criterio o principio de indudable vigencia en orden a la interpretación del contrato, ordena conductas probas, dignas, leales y descarta todo proceder contrario a esas pautas de buena fe objetiva, a la vez que manda ajustarse a la apariencia, a lo que el otro contratante pueda entender o creer, para no defraudar la confianza suscitada de buena fe subjetiva” (conf. Antonio Vázquez Vialard (Director) Raúl Horacio Ojeda (Coordinador), “Ley de Contrato de Trabajo”, Tomo I, Ed. Rubinzal-Culzoni, pag. 441). Desde el plexo normativo, el ya citado art. 63 de la Ley de Contrato de Trabajo, establece como imperativo legal de conducta, que las partes están obligadas a obrar de buena fe, imponiendo a cargo del dependiente la obligación de ajustar su proceder a los deberes de un buen trabajador y de observar el deber de fidelidad que derive de las tareas que se le asignan. Siguiendo la tésis de este principio, ENRIQUE HERRERA, en “Extinción de la Relación de Trabajo”, Ed. Astrea, Pag. 337, y sgtes., señala que “La violación de este deber importa por si un hecho injurioso, que puede justificar el despido del trabajador y aunque de él no se siga la acreditación de un daño cierto susceptible de apreciación pecuniaria”, agregando el mismo autor que “la sustracción de elementos del empleador y aún su mera tentativa, configuran un hecho susceptible de determinar pérdida de confianza y justifica el despido, siendo totalmente irrelevante que los elementos sean de poco valor” (conf. op cit., pag. 352; CNAT., Sala III, 29-05-82, TSS, IX, 1201; id. Sala V, 24-05-84, DT,

XLIV, 1119). En conteste modo, señala el Dr. FERNANDEZ MADRID, que “la actuación en la empresa requiere del trabajador el cumplimiento de deberes de conducta acordes con la índole de las tareas que tenga asignadas y si un hecho objetivo suficientemente grave determina la convicción (elemento subjetivo) de que el trabajador ya no es confiable, es decir que puede repetir el hecho desleal o manifestar una conducta de este tipo, se configura una causal de despido”, y prosigue el autor citado “lo que configura una injuria que impide la prosecución de la vinculación contractual es el hecho (incumplimiento) del que es responsable el trabajador, que traduce una conducta que proyectada hacia el futuro permite afirmar que el trabajador no es confiable” (Dr. FERNANDEZ MADRID, en “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, Tomo II, Ed. La Ley, pag. 1662).-

Asimismo, existe coincidencia doctrinaria y jurisprudencial, en puntualizar que la participación del trabajador en un hecho en el que se acreditara la tenencia o apropiación no autorizada de artículos o mercaderías del empleador, configura pérdida de confianza y habilita la extinción del vínculo por dicha causa, “aún cuando las circunstancias no permitan tener por acreditada la comisión de un delito y el dependiente haya sido sobreseído en sede penal” (C.N.A.T., sala VIII, abril 12-984, “Mena Francisco c/ Línea 10 S.A.”, D.T., 1984-B-1119), habiéndose resuelto que “el hecho de sorprender al trabajador cuando pretendía salir del establecimiento, transportando mercaderías que llevaba consigo, es suficiente para determinar la pérdida de confianza que justifica el despido por injuria, pese a lo exiguo del valor de los efectos que pretendía sustraer y a los buenos antecedentes que registraba” (C.N.A.T., sala III, 24/4/78, L.T., vol. XXVII-A, pág. 269).-

Conforme las pautas preindicadas, considero in re, que la conducta seguida por el actor configura un proceder injurioso y moralmente repudiable y que como tal, ese desleal comportamiento constituye causa justificada para la resolución causada del contrato que dispusiera el empleador, atento ser claro que si bien en principio, la pérdida de confianza es un hecho de carácter subjetivo; cuando -como en el caso de marras- esa pérdida de confianza resulta como consecuencia de un hecho objetivo que tiene identidad injuriosa, debe tenerse por justificado el distracto, reiterando que este tipo de injuria no supone necesariamente un daño a los intereses patrimoniales del empleador –que a mayor abundamiento aquí sí los hay-, sino que reside en la afectación de intereses puramente morales, por lo que, resulta irrelevante y no influye el mayor o menor valor de la mercadería, bastando la verificación de un proceder no confiable y

objetivamente grave, para justificar la tipicidad injuriosa que habilita la denuncia causada del contrato (conf. SCBA, 17/11/76, L.T. XXV-A, 169), como así también que cuando la ley habla de los deberes de un buen trabajador no lo hace en abstracto, sino que refiere a la debida observancia de deberes positivos, que en definitiva -como lo destaca HERRERA (op. Cit. pag. 337 y sgtes)-, se sustentan en "una lealtad de carácter "omisivo", en el sentido que le queda vedado al trabajador la realización de actos que directa ó indirectamente atentan contra su empleador..."-.

También se ha dicho que: "...el concepto de injuria laboral no remite a la malicia o a la intencionalidad en la comisión de un daño, porque tales temas son propios del derecho penal, sino que en materia de derecho social (así como en una de las variables del derecho privado) basta la antijuridicidad de la conducta, sin necesidad de introducir el análisis de la culpabilidad objetiva..." (CNAT, sala VI, 10-9-91, "Ugalde César c/ Molinos Río de la Plata S.A.", Manual de jurisprudencia La Ley, Ley de Contrato de Trabajo, 4º ed., La Ley, Buenos Aires, 2002, p.628).-.

A mayor extensión, resulta relevante el esclarecedor aporte que efectúa JUSTO LOPEZ, en cuanto señala que: "Puede haber delitos que no constituyan injuria (por resultar indiferentes en orden a la responsabilidad contractual de las partes) y puede haber injurias que no constituyan delito" (LOPEZ, CENTENO y FERNANDEZ MADRID, Ley de Contrato de Trabajo comentada, 1ra. Ed., 1979, t.II, p. 975), siendo concordante a ello la jurisprudencia que tiene dicho que: "Un hecho que no constituye delito penal puede ser legítima causa de despido en materia laboral, por tal razón la absolución del trabajador en el juicio penal no impide apreciar en sede laboral si el mismo acto configura injuria al empleador y puede ser motivo de resolución del contrato, habida cuenta de que la culpa laboral se informa de principios diferentes a los que constituyen la penal, por lo que no tiene por que guardar obligada correspondencia" (SCJBA, 24-11-99, "Barcelona Julio c/ Calera Avellaneda SA", D.T. 2000-851).-.

Otros fallos en consonancia expusieron que: "La sustracción indebida por parte del trabajador de mercadería de la empleadora -en el caso, el dependiente sustrajo tres barras de chocolate del supermercado para el cual trabajaba- como su ocultamiento para impedir ser visto o superar el control ejercido en la empresa, es un hecho ética y legalmente reprochable que configura pérdida de confianza en el empleador" (S., M. A. vs. Supermercados Norte S.A. s. Despido. Juzg. Trab. y Conciliación N°3, La Rioja, La Rioja; 08/03/2006; Rubinzal Online; RC J 2697/06).-.

"Los deberes que imponen los arts. 62 y 63, LCT y, en especial, el deber de fidelidad

cuyo cumplimiento exige el art. 85, LCT tienen un contenido ético y patrimonial. En consecuencia, la ruptura por pérdida de confianza debe derivar de uno o más hechos que conculquen las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con dichos deberes creadas con el devenir del vínculo. Esta expectativa se puede frustrar a raíz de un suceso que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable, pues cabe esperar la reiteración de conductas similares” (C., A. L. vs. Zara Argentina S.A. s. Despido. CNTrab. Sala II; 06/11/2019; Rubinzal Online; RC J 1405/20).-

En virtud de los fundamentos dados, considero que la constatación del hecho imputado claramente constituye un incumplimiento de las obligaciones a su cargo y configura una injuria que por su gravedad imposibilita la prosecución de la relación laboral, de conformidad a lo reglado por el art. 242 y cc. de la LCT.-

El accionar de la demandada resulta también contemporáneo y ajustado en el tiempo, ya que no puede ser calificado de extemporáneo, es decir al tomar conocimiento de la conducta injuriosa del dependiente actuó a su respecto en legal tiempo y forma, tomando la decisión rupturista justificada y ajustada a derecho.-

Por otro lado, y a esos efectos debe valorarse también la causa penal (reservada oportunamente a fs. 77), en donde se le imputaran al actor amenazas hacia un cliente de la empresa. Si bien la misma no determinó la existencia de un delito, lo cierto es que el proceso no culminó por la inexistencia del hecho imputado o falsedad de la denuncia, sino por el acuerdo de la suspensión del juicio a prueba.-

En definitiva, el actor desempeñaba tareas de chofer y en tal condición, abusando de la confianza de la empresa, actuando con ausencia total de la buena fe debida y además dolosamente, incumpliendo sus deberes, en particular, sustrajo gas oil que era propiedad de la empleadora, sin su consentimiento ni autorización, intentando ocultar el hecho y comercializando lo sustraído con otras personas para su exclusivo beneficio económico y de los testigos Campos.-

Este hecho que he tenido por acreditado, sumado a su falta de compañerismo y malos tratos con clientes (corroborado por los testigos que declararon en la Audiencia de Vista de Causa), justifican la pérdida de confianza y denotan una palmaria violación a los deberes de fidelidad y buena fé por parte del trabajador, toda vez que su accionar no obedeció a un error aislado y/o por desconocimiento y/o por alguna otra razón justificante, sino a una conducta deliberada, continuada en el tiempo, y sabiendo el perjuicio económico ocasionado a su empleador que en él había depositado su plena confianza y fue claramente defraudado y perjudicado.-

En virtud de dicha plataforma fáctica, y argumentos expuestos, considero que la decisión rupturista de la empleadora se ajustó a derecho, no sólo por haberse constatado y acreditado la imputación invocada, sino además porque el Sr. Bastida negó la existencia del hecho, siendo él en definitiva no sólo participe sino el ideólogo del hecho y su gravedad que diera causa al despido. Por ello, su proceder ha representado injuria de suficiente gravedad intolerable que impide la prosecución del vínculo y justifica extinguirlo, por supuesto sin obligación indemnizatoria alguna a cargo de la patronal.-

VI.- En virtud de los fundamentos dados, hechos acreditados, citas legales y jurisprudencia citada, propongo al Acuerdo desestimar la demanda incoada en cuanto a su reclamo de indemnizaciones derivadas del despido (por antigüedad, sustitutiva del preaviso e integración mes de despido con sus respectivos SAC).-

Por lo expuesto y considerado, no habiendo prosperado el reclamo indemnizatorio y estando abonada la liquidación final sin reclamo a su respecto, corresponde asimismo el rechazo de la Multa reclamada con fundamento en el art. 2 de la ley N°25.323, que carece de todo sustento fáctico y legal en el casus.-

Reclama asimismo el accionante, el pago de la multa art. 80 de la LCT, fundada simplemente en la no entrega al actor de las correspondientes certificaciones laborales que manda la ley (cfe. demanda a fs. 11 vta., pto. 5.-). Norma ésta que fue modificada por el art. 45 de la L. 25.345, cuyo objetivo fue el de prevenir la evasión fiscal, teniendo un título específico, "Normas referidas a las relaciones laborales y el empleo no registrado", (art. 43 al 47 inclusive), al introducir diversas modificaciones no sólo a la Ley de Contrato de Trabajo (incorpora el art. 132 bis y agrega dos párrafos a los arts. 15° y 80°), sino también a la ley de procedimientos nacional 18.345 (art. 132), y a la Ley de Empleo (art. 11°).-

El art. 45 L. 25.345 agregó un último párrafo al art. 80 RCT por el cual, la inobservancia del deber de entregar al trabajador los certificados que dicha norma prevé, sanciona 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, reglamentado a su vez, en tiempo y forma, por el Decreto N°146/01, el cual estableció 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, vencido ese plazo, el trabajador está en condiciones de remitir su intimación por dos días hábiles más para hacerse acreedor a la mencionada indemnización de tres remuneraciones una vez vencido este último plazo y no cumplimentada la obligación aludida por la patronal.-

Ahora bien, traídos dichos lineamientos al sub júdice, atendiendo el modo en que se formula el planteo, es dable advertir que el reclamo de la sanción pecuniaria que se persigue no puede tener acogida, toda vez que producido el despido (cfe. CD del 01/10/2018), el actor efectuó sólo una intimación el 14/11/2018 para que se le abonen los rubros indemnizatorios por el despido, sin hacer mención alguna al requerimiento de dichas certificaciones de trabajo, y ninguna otra intimación posterior cursó, es decir no dio debido cumplimiento a la normativa prevista en el mencionado Decreto reglamentario N°146/01 (art. 3°), para que pueda quedar habilitada la vía de reclamación del presente rubro, ya que no efectuó reclamación concreta de dicha documental, y menos aún en los términos y plazos legales correspondientes aludidos.-

El Superior Tribunal provincial ha dicho:“Así, pues, la sanción establecida en el art. 80, LCT, mediante la modificación introducida por la ley 25345, sólo resulta procedente si, una vez cumplidos treinta días corridos a partir de la extinción del contrato de trabajo, el dependiente intima fehacientemente al ex empleador para que le haga entrega de los certificados correspondientes y este no los provee en el término adicional de dos días” (STJRNSL in re PAINEFILU Se. 80/09 del 30-09-09; STJRNSL in re BUCCIARELLI Se. 92/12 del 19-09-12).-

Nada de lo cual aconteció en el caso de marras. Más aún, la demanda se limita sólo a introducir ligeramente este reclamo en el monto de su liquidación a fs. 11 vta., sin presupuesto fáctico ni legal que lo sustente, transgrediendo jurisprudencia de vieja data de este Tribunal –aunque con otra integración- que oportunamente sostuvo:”...El total incumplimiento del reclamante de precisar los presupuestos de hecho que den sustento a la acción, no resulta salvado con la imprevista inclusión de un monto en la liquidación...” (“Seijas Norma Fabiana c/ Mytiliños e Hijos SRL s/ Ord.” Expte. N°4970-CTC-94-; y Art. 26 inc. d, Ley Ritual N°1504).-

VII.- Entrega de Certificado de Trabajo y de Certificación de Servicios y Remuneraciones: 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 sólo se alude tangencialmente en oportunidad del Alegato por escrito de la firma demandada, pero que se agota en sí mismo, toda vez que carece y no se ha producido in re prueba respaldatoria al respecto, por lo que resulta inatendible-, como así tampoco ha sido depositada en autos o bien que haya acreditado la accionada su depósito en sede administrativa laboral, 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.-

VIII.- Costas: Respecto a la carga y distribución de las costas para la regulación de los honorarios profesionales, debe aplicarse el criterio de una única regulación con una única base de cálculo, de acuerdo a los respectivos vencimientos recíprocos y mutuos operados entre las partes, de conformidad a lo resuelto en autos:”Cabrera Bustos Olaya Odette c/ Castillo Flavio Osvaldo s/ Ord.” (Expte. N°16.723-CTC-2016), teniendo en cuenta la doctrina de aplicación obligatoria sentada por el STJRN en la materia, in re:”Jara”, “Morete”, “Martín”, entre otros.-

Siguiendo dichos lineamientos, y conforme se resuelve en autos, en los cuales sólo se hace lugar a la obligación de hacer, condenando la entrega de las correspondientes certificaciones laborales reclamadas que manda la ley, desestimándose la totalidad de los restantes rubros pecuniarios reclamados; debiendo meritarse así el resultado final del juicio y el principio objetivo de la derrota (art. 68, CPCC); propicio al Acuerdo que se impongan las costas en un 95% (noventa y cinco por ciento) a cargo del actor, y en un 5% (cinco por ciento), a cargo de la firma demandada.-

A los fines de determinar el monto base para la fijación de los emolumentos profesionales, se computará el capital nominal de la demanda por los rubros liquidados que se desestiman, sin intereses, por no ser éstos accesorios de condena; considerando los trabajos profesionales cumplidos, la utilidad y relevancia de los mismos y las escalas arancelarias vigentes aplicables (arts. 6, 7 y 20, L.A.).-

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

IX.- 1.- Desestimar, en su mayor extensión, la demanda y su reclamo indemnizatorio, interpuesta por el Sr. RICARDO JAVIER BASTIDA contra la firma TIMOL S.R.L.-

IX.- 2.- Condenar a la firma demandada a expedir y depositar en autos, en el término de sesenta días de notificada la presente, el Certificado de Trabajo (art. 80 L.C.T.), y el Certificado de Servicios y Remuneraciones del actor (art. 12 inc. g de la Ley 24.241), conforme la manda legal y la registración del contrato laboral entre las partes que aquí

no es materia controversial; bajo apercibimiento de aplicársele una multa diaria, en concepto de astreintes, en caso de incumplimiento.-

IX.- 3.- Costas en un 95% (noventa y cinco por ciento) a cargo del actor, y en un 5% (cinco por ciento) a cargo de la demandada; propiciando se regulen los honorarios profesionales de los Letrados en representación de la parte actora, Dr. MATIAS FRANCO y Dra. FÁTIMA KUNS, en la suma de \$90.000.- (Pesos Noventa Mil), en conjunto; y de los letrados en representación de la firma demandada, Dr. JULIO LEONARDO TARIFA, Dr GASTÓN APCARIAN y Dra. MARIANA CARINA MANZANO en la suma de \$113.000.- (Pesos Ciento Trece Mil), en conjunto.-

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 y las escalas arancelarias vigentes. Al rechazar la acción incoada en autos he tomado como base regulatoria el capital reclamado en la demanda que se desestima, sin intereses, tal lo resuelto por este Tribunal in re:“LIENLAF QUILAQUEO, H. c/ OTTONELLO, J. s/Ordinario”, expediente 8314-CTC-01, en virtud que, “...Cuando se rechaza la demanda, no deben computarse los intereses en la base regulatoria, por no constituir accesorios de la condena...” (CNATr., Sala 1, 11.03.93, Peña Díaz, C. c/ Basan, E.- D. T. 1.993-B-1.854) y lo resuelto en consonancia por nuestro máximo Tribunal provincial –STJRN- en el fallo por mayoría, en autos:“MORETE, FACUNDO ANTONIO JESUS C/ URBAN S.A. Y OTROS S/ ACCIDENTE DE TRABAJO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY” (STJRN Se 28/2016), conf. lo dispuesto por los arts. 7, 9 y ccdtes. de la L.A. Art. 42, último párrafo, Ley N°5190) (M.B.: \$565.367,94).-

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

Cúmplase con la Ley N°869.-

IX.- 4.- En razón de los hechos acreditados por los que oportunamente el Tribunal diera intervención a la Fiscalía Penal en turno, notifíquese por Secretaria la presente Sentencia al Sr. Fiscal interviniente en su público despacho y a los efectos que pudiesen corresponder.-

Mi Voto.-

Los Dres. Raúl F. Santos y Marcelo A. Gutierrez adhieren al voto precedente.-

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

**I.-** Desestimar, en su mayor extensión, la demanda y su reclamo indemnizatorio,

interpuesta por el Sr. RICARDO JAVIER BASTIDA contra la firma TIMOL S.R.L.-

**II.-** Condenar a la firma demandada a expedir y depositar en autos, en el término de sesenta días de notificada la presente, el Certificado de Trabajo (art. 80 L.C.T.), y el Certificado de Servicios y Remuneraciones del actor (art. 12 inc. g de la Ley 24.241), conforme la manda legal y la registración del contrato laboral entre las partes que aquí no es materia controversial; bajo apercibimiento de aplicársele una multa diaria, en concepto de astreintes, en caso de incumplimiento.-

**III.-** Costas en un 95% (noventa y cinco por ciento) a cargo del actor, y en un 5% (cinco por ciento) a cargo de la demandada.-

Regular los honorarios profesionales de los Letrados en representación de la parte actora, Dr. MATIAS FRANCO y Dra. FÁTIMA KUNS, en la suma de PESOS NOVENTA MIL (\$90.000.-) en conjunto; y de los letrados en representación de la firma demandada, Dr. JULIO LEONARDO TARIFA, Dr GASTÓN APCARIAN y Dra. MARIANA CARINA MANZANO en la suma de PESOS CIENTO TRECE MIL (\$113.000.-), en conjunto.-

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 y las escalas arancelarias vigentes. Al rechazar la acción incoada en autos he tomado como base regulatoria el capital reclamado en la demanda que se desestima, sin intereses, tal lo resuelto por este Tribunal in re:“LIENLAF QUILAQUEO, H. c/ OTTONELLO, J. s/Ordinario”, expediente 8314-CTC-01, en virtud que, “...Cuando se rechaza la demanda, no deben computarse los intereses en la base regulatoria, por no constituir accesorios de la condena...” (CNATr., Sala 1, 11.03.93, Peña Díaz, C. c/ Basan, E.- D. T. 1.993-B-1.854) y lo resuelto en consonancia por nuestro máximo Tribunal provincial –STJRN- en el fallo por mayoría, en autos:“MORETE, FACUNDO ANTONIO JESUS C/ URBAN S.A. Y OTROS S/ ACCIDENTE DE TRABAJO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY” (STJRN Se 28/2016), conf. lo dispuesto por los arts. 7, 9 y ccetes. de la L.A. Art. 42, último párrafo, Ley N°5190) (M.B.: \$565.367,94).-

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

Cúmplase con la Ley N°869.-

**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 a los letrados 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, 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.-

**V.-** A los fines del cumplimiento de lo dispuesto en el Punto III., de conformidad con lo dispuesto en el Punto 6-b) del Anexo II. de la Resolución 154/20 STJ, líbrese oficio al BANCO PATAGONIA S.A. a efectos que proceda a la apertura de la 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.- HÁGASE SABER a los letrados que DEBERÁN NOTIFICAR mediante cédula electrónica al BANCO PATAGONIA-, con adjunción en archivo PDF del oficio librado, conforme dispone la Acordada 31/21 del STJ.-

**VI.-** Por Secretaría liquídese el 5% del impuesto de Justicia, Sellado de Actuación y contribución al Colegio de Abogados, los que deberán ser abonados por la demandada en el formulario respectivo "Liquidación de tributos" y en el plazo establecido en el mismo (Acordada 10/2003 del S.T.J., anexo 1, puntos 1 y 2, ref. por Ac. 06/2012 y Acordada 18/14 del STJ) de conformidad con lo dispuesto por la Ac. 33/20 -reformada por la Ac. 36/2021- y Disp. 8/20 de Contaduría General del Poder Judicial; bajo apercibimiento de multas y sanciones previstas en el Código Fiscal (t.o. 2003). (art. 158 L. N° 2430, Ley de Tasas Retributivas y Ley 3234).-

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.-

Con relación al 95% de costas impuestas al actor, liquídese por Secretaría la Contribución al Colegio de Abogados, la que deberá ser abonada 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, Acordada 18/14 del STJ y Ac. 33/2020) 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.-

Con relación a la tasa de justicia y sellado de actuación estése a lo dispuesto en el art. 22 inc. b) de la Ley N° 2716.- Cúmplase con la ley Ley 869.-

**VII.-** Notifíquese por Secretaria la presente Sentencia al Sr. Fiscal interviniente en su público despacho y a los efectos que pudiesen corresponder.-

**VIII.-** Regístrese en (S) y hágase saber que la presente se notificará en conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 inc. a) de la Acordada N° 01/21-STJ.-