



NEUQUEN, 15 de Mayo del año 2018

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: **"ROTH HOURS CRISTIAN SEBASTIAN C/ ORESTE RAUL HECTOR S/ DESPIDO POR OTRAS CAUSALES"** (JNQLA1 EXP 471121/2012) venidos en apelación a esta Sala I integrada por los Dres. **Jorge PASCUARELLI** y **Marcelo MEDORI**, por encontrarse excusada la Dra. Cecilia PAMPHILE, con la presencia de la Secretaria actuante, Dra. **Estefanía MARTIARENA**, y de acuerdo al orden de votación sorteado el Dr. **Jorge PASCUARELLI** dijo:

I. A fs. 220/224 se dicta sentencia por la que se rechaza la demanda, con costas.

A fs. 228/229 apela el actor. Se agravia por la valoración de la prueba. Dice que fue despedido por acta notarial del 26/07/2011 donde se invoca como causal de despido la amenaza verbal a la Sra. Andrea Vargas, dice que el escribano no estaba presente al acontecer los hechos, que los transcribe por los dichos del Sr. Fernández, quien a su vez lo hizo a tenor de la información vertida por la Sra. Vargas. Expresa que mantuvo una relación sentimental con la Sra. Vargas, quién luego de que el actor finalizara la relación, comenzó a perseguirlo por despecho, la cual además aprovechó de su posición de supervisora. Dice que si bien es cierto que a veces llegaba tarde luego cumplía el horario. Alega que no se consideró las declaraciones de López y Hernández respecto a su relación con la Sra. Vargas y que de esas declaraciones surge que la verdadera causa del despido fue la conducta de la Sra. Vargas.

A fs. 233 y vta. la contraria contesta el traslado del memorial. Solicita su rechazo, con costas.

II. Ingresando al análisis del recurso entiendo que corresponde desestimarlos por las siguientes razones.

En primer lugar, por cuanto para valorar la injuria el A-quo partió de apreciar la declaración de Hernández, quien



manifestó haber presenciado el hecho y que debió calmar al actor y luego consideró la declaración de la Sra. Vargas.

Así, la Sra. Hernández declaró que: *"Si existió esa discusión de Roth con la compañera Vargas, porque estuve presente. Comenzó a primera hora del día cuando Cristian ingresa a su puesto de trabajo y fue porque se había retrasado unos minutos. Teníamos un lapso de hasta 15 minutos para llegar tarde. Tuvieron un cruce de palabras en el pasillo, se cruzaron, estuvieron discutiendo en el pasillo y ahí intervine porque estábamos en horario de atención al público. Eso fue porque Andrea le llamó la atención porque había llegado tarde pero en un tono un poco más elevada la charla [...] Andrea llamaba la atención en un tono bastante elevado, Cristian se estaba ubicando en el puesto de trabajo y empezaron a discutir ambos. Eso fue por la mañana y luego por la tarde, a las 15 hs, hubo otra discusión, siguiendo el tema de las llegadas tardes que Andrea le reprochaba a Cristian." [...] "Yo compartía oficina con Andrea y otro compañero, estábamos los 3 trabajando, Cristian entra a la oficina a charlar conmigo, se sienta al lado de mi puesto de trabajo. Estábamos conversando y Andrea vuelve a recalcar la llegada tarde que tuvo en el día. Recuerdo que le dije a Cristian que se calmara, estaban los dos con el tono bastante subidos, había quedado pendiente lo del tema de la llegada tarde. Discutieron un buen tiempo, después Cristian dejó la oficina y Andrea fue atrás de él, y ya no intervine porque estaban en la oficina contigua", (fs. 130/131).*

A partir de lo cual se consideró la declaración de la Sra. Vargas, quien expresó *"[...] viene hacia donde estoy yo, a la oficina que yo compartía con Rodrigo y Gloria, la oficina era grande y yo estaba alejada de la puerta, él abre la puerta y en ese momento me profirió un insulto, vino muy alterado y me dijo conchuda de mierda yo te voy a hundir a vos. En ese momento viendo su estado de alteración y siendo que yo era la*



única persona a cargo en el estudio, preferí no levantar la voz del monitor, además estaba alterado. En ese momento los que actuaron fueron mis compañeros, en ese momento que quedé quieta mirando el monitor de mi computadora. Mis compañeros le pidieron que se retirara de la oficina, le decían te fuiste al carajo, y una de las chicas, Gloria, lo sacó hacia fuera y cerró la puerta. El se puso atrás de su escritorio y de ahí gritaba. Cuando lo sacan, se retira", (fs. 135).

De tal forma que surge acreditado el hecho considerado como causal de despido en el acta notarial de fs. 48. y la valoración como injuria efectuada por el A-quo resulta correcta en tanto, luego de tener por acreditado el hecho, consideró los antecedentes disciplinarios del actor que surgen de la documental agregada en autos. Entonces, la consideración de la relación entre el actor y la Sra. Vargas resulta insuficiente para restar valor a su declaración dado que fue apreciada a partir de los dichos de la Sra. Hernández sin que resulte de las pruebas producidas una actitud de persecución como la alegada por el recurrente y la sanción no resulta excesiva debido a que fue apreciada considerando las sanciones anteriores recibidas por el actor.

En este sentido se ha sostenido que: *"Teniendo en cuenta las circunstancias apuntadas y la ausencia de prueba de la actora en apoyo de su postura, coincido con la jueza de grado en que al llamarle la atención ante el defectuoso cumplimiento de una tarea específica, la actora reaccionó a los gritos frente a la demandada, insultándola con palabras soeces y agresivas y luego se retiró del lugar."*

"Los insultos y amenazas precitados revisten suficiente entidad injuriosa, más allá de la pertinencia o no de la observación formulada por la demandada acerca de la limpieza de las cajas de medicamentos, razón por la cual considero justificado el despido dispuesto por la demandada (cfr. art. 62, 63 y 242 L.C.T. t.o.)", (CNTrab. Sala V,



**PODER JUDICIAL
DE NEUQUÉN**

2872/04, "BOTELLO, IRMA RAQUEL C/ PERALTA URQUIZA, RAQUEL CRISTINA S/ DESPIDO", 16/10/06, SD. 68936).

También que: *"El insulto emitido a un superior jerárquico resulta un incumplimiento a los deberes de conducta y al principio de buena fe consagrado por el art. 63 L.C.T.. Dicha actitud por parte de la trabajadora constituye un incumplimiento a sus deberes de conducta lo suficientemente grave como para impedir la prosecución del vínculo laboral. En el caso, el episodio protagonizado, perturbador del buen orden de las relaciones laborales y la disciplina, trascendió a terceros -empleados-, lo cual importó un desprestigio, circunstancias todas ellas que deben tenerse en cuenta a efectos de merituar la injuria en los términos del art. 242 L.C.T."*, (CNTrab. Sala VI, 22.130/2012, "A.M.B. c/ Liliana SRL s/ despido", 28/09/16, 69012).

III. Por todo lo expuesto propongo al Acuerdo rechazar la apelación deducida a fs. 228/229 vta. por el actor y en consecuencia, confirmar la sentencia de fs. 220/224 en lo que fue materia de recurso y agravios. Imponer las costas a la recurrente vencida (arts. 17 ley 921 y 68 del CPCyC).

Tal mi voto.

El Dr. **Marcelo MEDORI** dijo:

I.- Habré de disentir con el voto que antecede para propiciar que se revoque la sentencia y se haga lugar a la demanda condenándose al accionado al pago de las indemnizaciones derivadas del despido, multas y diferencia de la liquidación final por \$48.802,43, con más intereses y las costas del juicio devengadas en ambas instancias.

II.- Que la sentencia de grado tuvo por acreditada la causal de despido invocada por la empleadora con fundamento en el art. 242 de la LCT, consistente en un insulto intimidatorio que el trabajador dirigió a su supervisora el día 18 de julio de 2011, y en base a sus antecedentes disciplinarios no cuestionados.



Abordando la cuestión traída a entendimiento, anticipo que, a los fines de la tarea interpretativa y de aplicación de las normas para atender los agravios del actor, habré de seguir aquellas argumentaciones de las partes que resulten conducentes y posean relevancia para decidir el caso conforme los puntos capitales de la litis, tal como lo ha establecido de nuestro Máximo Tribunal Nacional (CSJN-Fallos 258:304; 262:222; 265:301; 272:225; Fassi Yañez, "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, Comentado, Anotado y Concordado", T° I, pág. 824, Edit. Astrea); así como, que se considerarán aquellos elementos aportados estimados conducentes para la comprobación de los hechos controvertidos, atento a que no es obligación del juzgador ponderar todas las pruebas agregadas, sino únicamente las que estime apropiadas para resolver el conflicto (CSJN-Fallos 274:113; 280:3201; 144:611, autores y obra citados, pag. 466).

Que principiaré destacando que luego de cotejar los testimonios de las personas que se citan en la decisión judicial para justificar el distracto directo, habré de discrepar con el análisis que allí se realiza respecto a la certeza otorgada a la versión de la jefa del actor, Srta. Vargas, señalada como víctima de la agresión verbal, al no coincidir ni resultar avalados sus dichos con el testimonio brindado por la empleada Hernández, que presencié el episodio, y en tal sentido anticipar la conclusión de la ausencia de prueba que convalide la injuria invocada.

Vale recordar que estaba a cargo de la empleadora que resuelve el contrato laboral acreditar la causa que notificó al actor, atribuyéndole:

"su grave inconducta del día 18 de julio de 2011 consiste en insultar y amenazar verbalmente a la Srta. Andrea Vargas, quien en ese momento se encontraba a cargo de la



supervisión del personal en ausencia del Sr. Rafael Fernández, hecho este que se produjo con posterioridad al llamado de atención por su ingreso fuera de horario y advertencia de las reiteradas amonestaciones y cantidad de sanciones que acumulaba por sus continuas llegadas tarde. Que el agravio verbal y soez seguido de amenazas fue proferido por usted a un superior jerárquico en horario y lugar de trabajo y delante de sus pares de trabajo Srta. Gloria Hernández y el Sr. Rodrigo Cerone, alterando además el orden y la disciplina imperante en esta empresa y en contraposición con normas básicas de convivencia y a la moral, todo lo cual constituye una injuria que por su gravedad no consiente la prosecución de la relación contractual. Que en atención a esta falta y a sus antecedentes y severas amonestaciones de nuestra parte que obran en su legajo por reiterada inobservancia del horario y jornada de trabajo, así como por anterior falta de respeto con comentario obscenos hacia una compañera, pese a nuestras prevenciones, amonestaciones y suspensiones, nos consideramos injuriados, y lo despedimos bajo su exclusiva culpa. Haberes a su disposición" (fs. 18).

Que el trabajador rechazó las causales, denunció la desproporción de la sanción (fs. 19), y al promover la demanda señaló que con la supervisora había mantenido una relación sentimental, que al haberla finiquitado motivó que aquella lo tratara con malos modos (fs. 76), extremos éstos acreditados no obstante la negativa de la empleadora en su respuesta (fs. 85/86), y de la Srta. Vargas al brindar su testimonio (fs. 137).

A.- Acerca del concreto episodio que, según la hipótesis de la empleadora, fue presenciado por los empleados Cerone y Hernández, se comprobó que cedida la palabra en el interrogatorio (fs. 131 vta), aquella no le formuló pregunta alguna a la primera, y respecto del segundo, no ratificó en



sede judicial lo declarado extrajudicialmente, solicitando se declarara negligente al actor en la producción de su testimonial (fs. 169 vta) aun cuando también la había ofrecido como prueba (fs. 91).

Que atendiendo entonces a la declaración de la testigo Hernández, describe que fue la supervisora Andrea Vargas la que apenas ingresó el actor ese día a la oficina se dirigió a él en **"tono bastante elevado"** por haber llegado tarde a la mañana: **"Andrea llamaba la atención en un tono bastante elevado, Cristian se estaba ubicando en el puesto de trabajo y empezaron a discutir ambos"**, y agrega: **"luego por la tarde, a las 15 hs, hubo otra discusión siguiendo el tema de las llegadas tardes que Andrea le reprocha a Cristian"** (fs. 130vta); hasta aquí lo acreditado fue el maltrato de la superior, que no satisfecha con la inicial advertencia de la mañana, sigue reprochándole al trabajador el mismo incumplimiento a la tarde.

Luego, cuando el actor ingresa a la oficina que ocupa la testigo Hernández y se encuentra conversando con ella, la jefa **"vuelve a recalcar la llegada tarde que tuvo en el día ..."**, y relata: **"Discutieron un buen tiempo, después Cristian dejó la oficina y Andrea fue atrás de él"**; aclarando sobre la situación: **"Yo creo que es un poco subjetivo, porque había una relación extralaboral entre Cristina y Andrea. Esa era mi manera de pensar y ese día lo vi de la misma manera."** (fs. 130vta/131), con lo que se pone en evidencia que la jefa continuó increpando al actor la llegada tarde en una tercera oportunidad, y cuando se retiró del lugar para cesar la discusión, fue aquella la que lo persigue.

Finalmente, interrogada sobre si el actor le faltó el respeto a la supervisora, contestó **"no recuerdo exactamente lo que se decían, no me puedo acordar"** (fs. 131vta).



Que el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo prevé expresamente: "JUSTA CAUSA. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injurias y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso".(cfme. arts. 14 bis de la Const. Nac.; 38 inc. j de la Const. Prov.; 10, 62, 63 y 243 de la L.C.T.; y 377 y 386 del C.P.C.C.).

En conclusión, la existencia de la injuria atribuida y notificada al actor, sólo resulta de la declaración testimonial de la propia jefa del personal, Andrea Vargas (fs. 134/138), representante de la empresa y autoridad directiva máxima en el lugar de trabajo en ese momento por estar de vacaciones el encargado, y que materializa la voluntad del empleador.

Ninguna otra prueba apoya lo sostenido por la declarante, de manera que la accionada no cumple con su carga probatoria acabadamente de conformidad a lo preceptuado en el art. 377 del CPCyC y norma laboral transcripta supra; es decir, no hay otro testigo que no sea personal jerárquico que dé crédito al agravio, omitiéndose instar la producción del testimonio de la otra persona que habría estado presente (Sr. Cerone).

Absurdo sería avalar el despido directo del trabajador con la sola declaración de su jefa, o por los comentarios de referencia que tuvo el encargado Sr. Fernández, porque el contrato de trabajo y las indemnizaciones



pertinentes quedarían a merced de la decisión unilateral del empleador, en contraposición a lo expuesto por el recurrente; que en definitiva, la condición de extraneidad que el declarante debe tener con respecto a las partes del proceso es considerada recaudo esencial a los fines de garantizar la objetividad, imparcialidad y veracidad del testimonio.

Y todo ello particularizado en un contexto de una confusión de roles dispuesta y tolerada por la empleadora, por el que una compañera de trabajo del actor, en algunas oportunidades pasaba a ser su jefe o supervisora, concurriendo simultáneamente una relación personal extralaboral, que era pública (testigos Hernández y Lopez -fs. 132vta "a veces salían juntos, eran medio amigos"), ámbito en que aparece razonable hayan podido existir diferencias que se reflejan en discusiones.

La jurisprudencia mayoritaria lo sostiene de tal forma: "Si los testigos cuyos dichos conforman el basamento del decisorio ocupan altos cargos directivos en la sociedad demandada y, por ende, ejercen funciones de organización, dirección y de carácter disciplinarias con respecto al personal, que comprometen la empresa, es obvio que tienen un interés directo en el resultado del pleito, implicando con ello que sus testimonios carecen del recaudo de extraneidad en el proceso, condición indispensable a los efectos de asegurar la objetividad, imparcialidad y veracidad de sus deposiciones, por lo que carecen de eficacia probatoria para acreditar la injuria atribuida al dependiente". (SCJBA, Ac. L-40.961, 15/8/89, citado en Derecho Procesal del Trabajo, Alejandro Oscar Babio, Ed. Nemesys, p. 255).

De todas formas, acerca de la existencia y la gravedad de la conducta atribuida al actor, la versión de la Sta. Vargas pierde todo valor asertivo porque:



1) En su extenso testimonio, negó y eludió declarar acerca de la relación personal extralaboral con el actor, cuando los testigos Lopez (fs. 132) y Hernández (fs. 130/131) lo afirman.

2) Su subjetividad -advertida por la testigo Hernández- se evidencia cuando explica las razones por las que se implementó el sistema de reloj, contestando que lo sabía "porque se dio en un día particular en la que era la Jefa en ese momento, dijo que ella no sabía cómo controlar la conducta de Cristian y desde la Plata nos comunicaron que de hecho iban a poner ese reloj. De hecho existía un chiste que entre nosotros decíamos que el día que se fuera Cristian del estudio descolgaran el reloj y lo pudieran en una mochila para que se lo llevara" (fs. 137).

Finalmente, respecto a una "anterior falta de respeto con comentarios obscenos hacia una compañera", la accionada no aportó mayor información que los dichos del encargado de la sucursal, Sr. Fernández, cuando se refiere a otra empleada que habría querido denunciar al actor (fs. 142), en versión que sin respaldo objetivo alguno pierde también eficacia probatoria por su calidad de jerárquico alcanzado por las mismas consideraciones expuestas para la Srta. Vargas.

B.- Que en segundo lugar, las causales vinculadas con reiteradas amonestaciones y cantidad de sanciones acumuladas por llegadas tarde, pierden relevancia como justificación para resolver un contrato laboral vigente por más de cuatro años, particularmente cuando la cita de conductas irregulares durante toda una relación no justifican por sí la ruptura, luego de que los testigos Hernández, Lopez y Moriconi reconocen la idoneidad del actor al realizar su trabajo como auditor (fs. 130/131, 132/133 y 139/140), extremos que habilitan concluir en la desproporción de la sanción aplicada.



Por un lado, la causal de "reiteradas amonestaciones" por su generalidad y vaguedad, no cumple con las previsiones del art. art. 243 la LCT cuando expresamente exige: "El despido por justa causa dispuesto por el empleador (...), deberán comunicarse por escrito, **con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato**", al no precisar ningún hecho concreto de tal forma de garantizar la defensa en juicio del trabajador y a los fines de su cotejo con prueba objetiva en el supuesto de judicializarse, y particularmente cuando no se aporta ningún registro horario del actor, no obstante admitirse que existía un reloj con tarjetas individuales a tal fin.

Luego, respecto al incumplimiento del horario de trabajo, existen dos sanciones aplicadas que se retrotraen a 3 años: apercibimiento los días 11 y 23 de julio de 2008, y la última, suspensión por un día por inasistencia es de fecha 21 de diciembre de 2010.

Y ello debe ser analizado en un contexto en el que por la naturaleza del giro de la empleadora, quedó acreditado que ésta admitía ampliar más allá del límite de la jornada, incluso los sábados y domingos, para recuperar horas y alcanzar las 8 diarias de lunes a viernes; incluso, como modalidad, por estar los dependientes fuera de todo convenio laboral, se dispuso crear un "bono" presentismo sobre el que se descontaban las llegadas tarde y ausencias.

En este sentido, la testigo Hernández declaró: **"no se nos llamaba la atención por llegar tarde. Marcábamos y nos quedábamos algunas veces para recuperar los minutos que habíamos llegado tarde"** - fs. 131- **"Cristian llegaba a horario, teníamos ese lapso de 15 minutos para llegar tarde, pero a veces esos minutos se nos pasaban, a todos, me incluyo. Si llegábamos tarde se descontaba el presentismo, se creó un**



bono de presentismo porque todo el personal en su gran mayoría estaba fuera de convenio y si habían muchas llegadas tardes en el mes, se descontaba" -fs. 130 vta) y Lopez explica que "todo trabajabas por objetivo, no era simplemente cumplir el horario de la jornada laboral, ... íbamos a las 9 de la mañana y nos íbamos a las 19, 20 hs y después íbamos sábados y domingos. ... Yo nunca vi ningún escándalo de que nunca llegaba tarde," fs. 132vta), que coinciden con la descripción de la empleada Moriconi (fs. 139/140) quien se desempeñó entre 2010 y 2013, contemporáneamente con el actor, respecto a la tolerancia horaria que existía en la organización del trabajo por la que, quien ingresaba más tarde debía quedarse después para devolver las horas, y "no pasaba nada, era lo que correspondía hacer pero si no, no pasaba nada, a fin de mes se hacía una devolución de horas, pero no sé de nadie que haya sido sancionado por no devolverlos. Esa devolución de horas se hacía para completar las 8 hs diarias. ... Cobrábamos un adicional por presentismo que era por el cumplimiento de horario y por ausentismos. Según lo acordado si se incumplía el horario se descontaba en proporción ese adicional. ... Rafael y Andrea controlaban la devolución de las horas".

Finalmente, de ninguno de los testimonios se desprende que otros empleados hayan resultado recargados de trabajo por los retrasos del actor, ni que por ello existieran quejas de los clientes y se reitera, se omitió aportar información relevante como es registro del horario ingreso y egreso del personal.

III.- Así valoradas las pruebas producidas en la causa conforme las reglas de la sana crítica (art. 386 del CPCyC), resulta que la empleadora accionada no acreditó que el actor haya incurrido en el trato injurioso hacia su jefa que se le endilga, ni razonablemente considerar que el despido se justifique en el incumplimiento horario, considerando la



naturaleza de las tareas y modalidad dispuesta para concretarla por la misma empleadora, de tal forma que concluiré en que el despido fue incausado, y en su mérito es que se abordarán los rubros indemnizatorios y por diferencias en la liquidación final reclamada:

1.- Diferencia liquidación final: Atento la negativa genérica de los rubros y valores asignados por el actor por el Sueldo julio/2011, Adicional presentismo y puntualidad, A cuenta futuros aumento, Plus vacacional, Aguinaldo, Vacaciones proporcionales y su SAC, que asciende a \$7.947,85 (fs. 78 y vta, y fs. 185), habiendo la accionada abonado la suma de \$4.148,66 (conf. recibo de fs. 74), el reclamo por la diferencia prospera por la suma de \$ 3.799,19.

2.- Indemnizaciones por antigüedad, preaviso y mes integración (arts. 245, 232 y 233 LCT), el SAC Proporcional de los dos últimos: No habiendo mediado impugnación a los valores fijados a cada uno de los rubros por el perito contador en la planilla de fs. 185, en base a la mejor remuneración mensual, normal y habitual (\$4.819), la condena alcanza respectivamente a \$24.095,00, \$4.819, \$777,26, \$401,58 y \$64,77, haciendo un total de \$30.157,61.

3.- Multa art. 2º Ley 25323: Que la norma citada dispone expresamente que: "Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6º y 7º de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir



prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago". (cfme. arts. 17 de la Const. Nac.; 24 de la Const. Prov.; 777 del Cód. Civil; 260 y 276 de la L.C.T.; y 165 del C.P.C.C.).

Que en el caso se acreditó la falta de pago de las indemnizaciones aquí admitidas, a pesar de la intimación formal al efecto que se concretó a través de la misiva agregada a fs. 19, que fuera rechazada conforme carta documento de fs. 20.

Que no mediando impugnación de las partes al cálculo del 50% de los rubros indemnizatorios incluidos en la planilla de fs. 185 por el perito contador, la condena por la multa legal asciende a la suma de \$14.845,63.

4.- Por lo expuesto, la demanda prospera por la suma de \$48.802,43.

IV.- Intereses: Al monto de condena se le adicionarán intereses a la tasa activa del Banco de la provincia del Neuquén a computarse desde la fecha del despido hasta el 14 de julio de 2015, y en adelante, hasta el efectivo pago, a la tasa que determine el Banco Central de la República Argentina, de conformidad con lo establecido en el art. 768 inc. c) del C.Civil, debiéndose utilizar aquella hasta que la última sea publicada.

V.- Costas: Atento las previsiones de los arts. 17 L.921 y 68 del CPCyC, las costas de ambas instancias se habrán de imponer a la demandada en su calidad de perdidosa.

VI.- En consecuencia, atento a los términos en que se planteó el recurso del actor, propiciaré al acuerdo acoger la apelación, y revocando el fallo apelado en lo que es materia de agravio, hacer lugar a la demanda y condenar al accionado a abonar al actor dentro del plazo de cinco días la suma de



\$48.802,43, con más los intereses fijados en el punto IV, con costas de ambas instancia a cargo de la vencida.

VII.- Conforme se decide, se habrán de dejar sin efecto las regulaciones a los letrados intervinientes, y por la labor desarrollada en ambas instancias fijar los honorarios del Dr. ..., actuando en el doble carácter por el actor, en el 30% de la base regulatoria a calcularse conforme lo establecido en el art. 20 de la Ley 1494, y en el 10% y 12%, respectivamente, para las Dras. ... y ..., apoderada y patrocinante de la demandada (arts. 6, 7, 8, 9, 10, 20, 39, 47 y 15 L.A.). **TAL MI VOTO.**

Existiendo disidencia en los votos emitidos precedentemente, se integra Sala con la Dra. **Patricia CLERICI**, quien manifiesta:

Por compartir los fundamentos vertidos en el voto del Dr. **Marcelo MEDORI** adhiero al mismo expidiéndome de igual modo.

Por lo expuesto, esta **Sala I, POR MAYORIA**

RESUELVE:

1.- Hacer lugar al recurso de apelación deducido por el actor y, en consecuencia, revocar la sentencia de fs. 220/224, haciendo lugar a la demanda interpuesta y condenar al accionado a abonar al actor, dentro del plazo de CINCO DÍAS, la suma de \$48.802,43, con más los intereses fijados en el punto IV.

2.- Imponer las costas de ambas instancias a la demandada vencida (art. 17, Ley N° 921 y 68 del Código Procesal).

3.- Dejar sin efecto las regulaciones de honorarios de los letrados intervinientes y por la labor desarrollada en ambas instancias fijar los honorarios del Dr. ..., actuando en el doble carácter por el actor, en el 30% de la base



**PODER JUDICIAL
DE NEUQUÉN**

regulatoria a calcularse conforme lo establecido en el art. 20 de la Ley 1494, y en el 10% y 12%, respectivamente, para las Dras. ... y..., apoderada y patrocinante de la demandada (arts. 6, 7, 8, 9, 10, 20, 39, 47 y 15 L.A.).

5.- Regístrese, notifíquese electrónicamente y, oportunamente, vuelvan los autos a origen.

Dr. Jorge D. PASCUARELLI - Dr. Marcelo MEDORI - Dra. Patricia CLERICI

Dra. Estefanía MARTIARENA - SECRETARIA