



Neuquén, 02 de julio del año 2024.

VISTOS: Estos autos caratulados "**U. S. B. C/ SOCIEDAD ANONIMA IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA S/DESPIDO**" (Expte. N° 514117/2018) que tramitan en este Juzgado Laboral N° 5 de esta ciudad, a mi cargo, y vienen a despacho para dictar sentencia;

RESULTA: 1.- A fs. 13/25 y 27/28 la **Sra. S. B. U.** por apoderado inicia demanda laboral en contra de **SOCIEDAD ANONIMA IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA** y reclama la suma de \$672.492,93 en concepto de indemnizaciones derivadas del diferencias salariales y daño moral, conforme liquidación que practica a fs.27/28.

Relata que ingresó a trabajar para la demandada el 02/08/1999 en el hipermercado La Anónima ubicado en la calle Antártida Argentina de la ciudad de Neuquén, desempeñando funciones bajo la categoría VENTAS "B", del CCT 130/75, con una jornada de 8 horas diarias.

Destaca que jamás fue apercibida ni sancionada por faltas disciplinarias.

Refiere que el día 02/04/2016 cuando se encontraba trabajando, en momento que ingresa a la cámara / cocina del hipermercado a buscar mercaderías, y se dispone a cerrar la puerta, el Sr. M. C. O. -compañero de trabajo del sector fiambrería-, empujó con fuerza la puerta y pasó hacia adentro de la cámara.

Explica que se acercó a preguntarle cuál era su problema y pedirle que no la molestara más y O. comenzó a insultarla nuevamente y empujarla hacia atrás por lo que ella hizo un movimiento con los brazos para evitar que continúe empujándola.

Que el Sr. O. empezó a forcejear con ella hasta que la agarró de sus manos y nuevamente la empujó contra la pared y mientras la tenía agarrada, le propinaba insultos y agresiones físicas.

Señala que a pesar de la violencia iniciada y ejercida por O., el mismo fue a quejarse con el Gerente inventando que ella lo había agredido.

Que el día 06/04/2016 concurrió a la Comisaría n°21 del barrio Melipal a fin de denunciar los acontecimientos sucedidos el día 02/04/2016 y dice que al día siguiente de realizar la exposición policial, como sentía dolor en las extremidades que habían sido apretadas por O., se dirigió a la guardia del Hospital Heller, donde fue revisada por la Dra. ..., quien constató la existencia de hematomas en muslo izquierdo y brazo derecho.

Sostiene que a pesar de que la empresa tomó conocimiento de los hechos sucedidos, no inició investigación alguna y en fecha 26/04/2016 a través de CD0035922 le comunicó que prescindiría de sus servicios, en tanto el Sr. O. continua desempeñando tareas para la accionada.

Indica que el 17/04/2018 decidió cursar telegrama laboral, reclamando su reinstalación, y que la demandada negó el reclamo.

Afirma que la conducta de la empresa es discriminatoria y arbitraria y que aunque no mencionó causa, adoptó un trato diferente respecto de ella y del Sr. O., señala que la ley 23.592 prohíbe la discriminación y expresa consideraciones sobre la inversión del onus probandi. Argumenta en relación al reclamo de daño moral. Practica liquidación. Ofrece prueba. Peticiona.

2.- Corrido el pertinente traslado a fs. 73/87 se presenta la demandada **SOCIEDAD ANONIMA IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA**

PATAGONIA por apoderado, a contestar la demanda, solicitando el rechazo con costas.

Opone defensa de falta de personería y de prescripción. Expresa negativas de rigor. Desconoce documental acompañada.

Reconoce que la actora fue despedida en fecha 26/04/2016 y dice que cobró la liquidación final y suscribió la documentación de baja sin manifestar disconformidad alguna y que comenzó a trabajar para un nuevo empleador, el supermercado... .

Expresa consideraciones sobre el reclamo de la trabajadora y dice que se funda en hechos falsos. Impugna la liquidación practicada. Ofrece prueba. Introduce caso federal. Peticiona.

3.- A fs. 101/102 obra resolución de la defensa de falta de personería y se difiere el tratamiento de la prescripción para el momento de dictar sentencia.

4.- A fs. 125/127 se depura la prueba ofrecida por las partes.

5.- A fs. 235 y 295 se certifica y a fs.296 se ponen los autos a disposición de las partes para alegar. A fs.297/298 se agrega el alegato de la parte actora y a fs.299/305 el de la demandada.

6.- A fs.307 se dicta el llamado de autos para sentencia.

CONSIDERANDO: **I.-** Que tal como han quedado fijadas las posiciones de las partes, se encuentra reconocida la relación laboral que las unía, como también que la actora ingresó en fecha **02/08/1999**, se desempeñó en la categoría *ventas B* del CCT 130/75, y fue despedida sin causa el día **26/04/2016**.

El tema a decidir se centra en determinar si procede el reclamo de la trabajadora por reparación integral, fundado en que el despido decidido por la empleadora es discriminatorio.



II.- Analizados los escritos constitutivos, cabe referir que la actora afirma que fue despedida luego de padecer una situación de violencia con un compañero, Sr. M. C. O., que se produjo en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral, el día 02/04/2016.

Sobre el hecho, la trabajadora detalló que el Sr. O. la empujó, le propinó insultos y forcejeó con ella, provocándole hematomas en muslo izquierdo y en brazo derecho, por lo que el día 06/04/2016 denunció lo acontecido en la Comisaría n°21 y concurrió a la guardia del Hospital Heller para recibir atención médica.

Destaca que la demandada tomó conocimiento de los hechos, mas no inició investigación y adicionalmente, le comunicó el despido días más tarde (26/04/2016), sin invocación de causa, en tanto que no dispuso sanción alguna para el Sr. O.

Por su parte, la demandada afirma que le abonó a la trabajadora la liquidación final correspondiente, quien firmó el certificado de trabajo y la baja de AFIP y cobró la suma de \$559.946,85.

Asimismo, sostuvo que la empresa jamás tomó conocimiento de los hechos relatados en la demanda, que el Sr. O. no se desempeña actualmente para la empresa, y que la actora buscó nuevo empleo en el supermercado

III.- Ingresando al estudio de la cuestión, adelanto la improcedencia de la excepción de prescripción interpuesta por la demandada en tanto se reclaman los daños y perjuicios generados por un acto considerado discriminatorio (Art. 1 Ley 23.592) y conforme lo establece el Art. 2561 del Código Civil y Comercial el plazo no había transcurrido al momento de interposición de la demanda.

Ahora bien, analizando la cuestión de fondo y previo a todo, he de recordar que el despido incausado o arbitrario -como es el decidido respecto de la Sra. U.- es un ilícito contrario a la Ley

de Contrato de Trabajo, cuya reparación se traduce en una indemnización tarifada que -en principio- cubre todos los daños que genera el despido arbitrario, en tanto y en cuanto éste se haya concretado mediante un ejercicio regular del legítimo derecho de despedir.

Ello importa que toda pretensión referida a percibir una indemnización distinta de la expresamente prevista por la LCT debe encontrarse fundada en circunstancias extraordinarias, que conlleven un agravio innecesario para el/la trabajador/a y ocasionen daños más gravosos que los que normalmente produce la ruptura incausada de la relación laboral.

En este contexto, no todo despido es discriminatorio.

Por ende, cuando se invoca la existencia de tal agravante se requiere de la máxima precisión posible en el relato de los hechos de los cuáles surgiría la real razón de la ruptura del vínculo contractual.

Conforme lo reseñado y los términos en que quedó planteada la acción, se debe resolver si la situación generada entre la actora y la demandada encuadra en las prescripciones de la Ley 23.592.

Cabe recordar que la Ley 23.592, en su art. 1º, determina que *“Quién arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos por la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”*.

Como se expusiera, este encuadramiento jurídico se encuentra cuestionado por la parte demandada.

Es por tal motivo que viene al caso recordar en este estado que la aplicación de la Ley 23.592 al ámbito de las relaciones laborales es un tema ya zanjado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación a favor de la vigencia de esta norma legal en los vínculos reglados por el derecho del trabajo (cfr. autos "ÁLVAREZ Y OTROS C/ CENCOSUD S.A.", 7/12/2010, Fallos 333:2.306).

Lo cierto es que en casos como el presente, en que se invoca la violación de garantías de orden constitucional como la no discriminación y a no sufrir represalias en el ámbito laboral, las pruebas producidas deben ser analizadas desde la perspectiva señalada por la Suprema Corte en la causa "PELLICORI", reiterada en fecha reciente en autos "S.M.G".

El caso "PELLICORI" resulta un relevante precedente en materia de carga probatoria para el ámbito de la justicia del trabajo en los casos en los que se discuta la existencia de una conducta discriminatoria.

En el mismo, el Máximo Tribunal determinó que frente a la dificultad probatoria originada en dichos supuestos "...resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación".

Luego, continúa "...la doctrina del Tribunal, no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosímilmente se siga la configuración del motivo debatido. Tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria ya que,



ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado."(C.S.J.N., "PELLICORI, LILIANA SILVIA C. COLEGIO PÚBLICO DE ABOGADOS DE LA CAPITAL FEDERAL S/ AMPARO", 15/11/2011, Fallos 334:1387).

En consecuencia, el principio de "prueba compartida" y la existencia –en cabeza de la parte más débil– de la carga de incorporar "indicios" cobran relevancia para quien debe analizar las probanzas existentes en los autos en los que se discute la existencia de trato discriminatorio.

Esta posición es la que sostuvo el alto Tribunal Nacional en la causa "S.M.G.", al señalar: "Que cabe recordar que la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja. Lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor, y "la información y los archivos que podrían servir de elementos de prueba están, la mayor parte de las veces, en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación" (vid. Fallos: 334:1387)...En síntesis, si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia" (CSJN, "S., M. G. y otros c. Tadelva SRL y otros s/ amparo", 20/05/2014, L.L. 10/06/2014, ED 01/07/2014, AR/JUR/15946/2014).

En adición, es preciso referir que las características de los hechos relatados por la trabajadora, **exigen que el caso sea juzgado con perspectiva de género**, lo que constituye un deber inherente a la magistratura, de acuerdo a los compromisos internacionales asumidos en la materia por nuestro país (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW- y la Convención

Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Convención de Belém do Pará-) y lo previsto por los artículos 16 y 75 inc. 23 de la Constitución Nacional.

Cabe recordar que *“Juzgar con perspectiva de género debe ser aplicado en la sentencia aún cuando las partes involucradas en el caso no la hayan contemplado en sus alegaciones, y también debe guiar el ejercicio argumentativo de quienes imparten justicia para que puedan materializar los tratados internacionales en realidades jurídicas y generar respuestas de derecho a nivel nacional”*. (Cuaderno de Buenas Prácticas para Incorporar la perspectiva de género en las sentencias, Poder Judicial de Chile, Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema. Autoras: Lucia Arbeláez de Tobón y Esmeralda Ruíz González, Pág. 89).

Por último, para el estudio del presente caso reviste especial relevancia el **Convenio 190 de la OIT**, ratificado por Argentina mediante la ley 27.580 del 15/12/2020, en tanto impone la exigencia de tomar medidas apropiadas, tendientes a erradicar la violencia en el mundo del trabajo.

A partir del marco jurídico reseñado, analizaré si se verifica la naturaleza discriminatoria del despido decidido por la accionada, teniendo en consideración que la trabajadora invoca como “indicio” que luego del episodio de violencia iniciado y ejercido por un compañero de trabajo (Sr. O.), la empresa decidió imponerle únicamente a ella (y no al agresor) la máxima sanción, esto es, despedirla sin causa, sin haber previamente iniciado investigación o sumario alguno.

En ese contexto, los testimonios recogidos en la causa, me permiten arribar rápidamente a una primera conclusión: los hechos de violencia que invoca la trabajadora sucedieron y la empresa tomó conocimiento de los mismos de manera inmediata, de ello dan cuenta los testigos ofrecidos por la demandada, **C.** y **A.**



(empleados de la empresa), quienes se desempeñaban como gerentes en la época de este suceso.

De hecho, el delegado gremial **U.** explicó que se enteró de lo sucedido a través del **A.**.

El Sr. **C.** expresó *"fue una diferencia creo que sacando una bandeja, se rozaron y nada más... unos compañeros nos avisan que habían tenido problemas... cuando hablo con ellos me dicen casi lo mismo, que se engancharon se pasaron a llevar... no dijeron nada más.*

(...) Como no se fue a más... preguntamos... se acerca U. nos dice lo que pasó y O. nos dice casi lo mismo... no se pegaron... Como que la pasó a pechar... y nada más. Si se faltaron el respeto no lo sabemos, ninguno lo dijo... Si lo vemos es una cosa, pero si no lo vemos, no podemos hacer nada..."

Luego, **A.** se refirió al hecho como un intercambio de palabras, y detalló: *"me junté con ellos... se habían empujado, hubo palabras verbales que se dijeron entre los dos... otros empujados también pelean..."*

(...) Primero le pregunté a uno, después al otro... ella entraba y O. salía y no se si la empujó o algo así, no hubo golpes ni nada... después no pasó más nada, siguieron normal, trabajaron normal, no hubo otro episodio..."

En adición, del análisis de los testimonios ofrecidos por la actora se extrae que se enteró todo el mundo lo que había pasado o (**V.**), que la actora no tenía otros antecedentes negativos (**B.**), y que la empresa no tomó medida alguna tendiente a prevenir, reparar o abordar de algún modo la situación, estando en conocimiento de los hechos de violencia acontecidos.

El testimonio de **V.** arroja luz sobre lo sucedido porque si bien no presencié el momento del conflicto, expresó *"El muchacho la había zamarreado... yo estaba en la parte esa también... **Yo la vi a ella con las marcas en los brazos... vi que tenía los brazos así... era visible...** uno sabiendo de lo que había pasado... se la veía mal*



(...) **Marcas tipo moretón en los brazos...**" (la negrita me pertenece).-

Por último, U. -delegado gremial- dijo que el gerente le explicó que "él iba a hacer un informe a sus superiores con respecto a lo que había sucedido" y luego agregó que "el informe nunca me lo mostró... a los días la despidieron, no recuerdo cuántos días... pensé que también iban a despedir a M. y no, sólo despidieron a S."

Agregó que supo por comentarios de compañeros que "M. la había zamarreado y la había puesto contra la pared, empleó su fuerza física" y que "cuando el gerente me comentó la situación que vivieron los compañeros... fui al sindicato a la mañana para ver qué postura tener o cómo encarar la situación... el sindicato me dijeron que es un caso de violencia de género... que podía decirle a S. que haga una denuncia... le dije eso a S. y S. no hizo la denuncia, creo que hizo una exposición."

A modo de síntesis, las declaraciones recolectadas en la causa permiten tener por probado que la empresa tomó conocimiento de que la actora padeció maltrato, violencia física y verbal por parte de un compañero de trabajo, y que no tomó medidas para prevenir futuras situaciones de violencia, no inició investigación alguna ni sancionó al agresor.

Los dichos de los gerentes evidencian que la empresa minimizó los hechos, e incluso que los malos tratos estaban naturalizados, puesto que si bien supieron por comentarios que O. había empujado, o pechado a U., no intervinieron porque la situación "no se fue a más", o porque no se pegaron.

Agrego que si bien los gerentes mencionaron que hubo más despidos en la época que fue desvinculada la Sra. U. ("En el momento que se despidió a U. se despidieron a un par más"), y que la decisión sobre a quién despedir respondía estrictamente a un criterio de productividad (cuya medición los gerentes no logran explicar), **dichas circunstancias no fueron acreditadas por la empresa.**



Es más, **U.** dijo que la empleadora despedía a trabajadores en período de prueba o con poca antigüedad, circunstancia que, en todo caso descarta la analogía con la Sra. U., quien tenía **casi 17 años de antigüedad en el empleo.**

El propio **A.** (gerente del patio de comidas) expresó que al tiempo de desvincular a U., despidieron también a "2 cajeros, 2 del circuito, y 1 de cocina" y precisó que todos ellos tenían no más de un año de antigüedad.

Por último, destaco que los dichos de A. sobre la trabajadora en relación a que era "conflictiva", que "tenía sus días" y que "no es el único episodio" en el que ella intervino -haciendo referencia a otras discusiones con otros compañeros-, no han sido refrendados por las restantes declaraciones. Por el contrario, la testigo **B.** describió a S. U. como una buena trabajadora "S. era muy seria en su trabajo, no era muy sociable pero era su trabajo lo hacía muy bien".

Resulta pertinente añadir que la empresa acompaña un total de siete (7) constancias de apercibimientos-amonestaciones impuestas a la actora en casi 17 años de trabajo, y que la más reciente data del año 2010 (es decir, **6 años antes del despido**).-

Dicho esto, cabe señalar que también ha sido probado que **el Sr. O. no mereció sanción alguna** por la violencia ejercida sobre su compañera.

Si bien es cierto que actualmente no presta tareas para la accionada, como afirma la empresa al contestar la demanda, no puedo pasar por alto que fue desvinculado **como mínimo un año después** del despido de S. U.

Así, **Castillo** dijo que a O. "lo despidió la empresa después que cerró el patio, lo que sucedió aproximadamente **un año después** del despido de U.", **M. B.** que "Él siguió trabajando... inclusive unos años más... cuando nos llevaron abajo (al hipermercado), a él también lo llevaron, cuando se cerró el patio".

Por su parte, la actora acreditó que realizó una exposición en la Policía (Comisaría n°21) el día 06/04/2016 (fs.158/161) y

que se atendió en el hospital Heller (certificado a fs.03, reconocimiento a fs.262 vta.).-

Por último, la demandada menciona que la Sra. U. *buscó un nuevo empleo en ...*: sabemos de acuerdo al informe de AFIP (fs.224/227) que luego del despido (abril/2016) y hasta septiembre/2018 la trabajadora no tuvo empleo registrado, ello se corresponde con el informe de ... (fs. 145), de donde surge que ella ingresó en fecha 10/09/2018.

Así es que la totalidad de la prueba producida en autos me conduce a sostener que la empresa, por un lado, minimizó la agresión sufrida por S. U., al tiempo que normalizaba la violencia y los malos tratos en el ámbito laboral; y por otro lado, ante una situación concreta de agresión en la que intervienen un varón y una mujer, **decide sancionar únicamente a la mujer, con la sanción más grave: el despido.-**

Ello me permite considerar que **el despido resultó discriminatorio**, ya que el indicio aportado por la parte actora finalmente termina resultando preciso e idóneo para probar el hecho invocado.

Digo esto porque, la totalidad de los elementos probatorios (prueba testimonial, documental e informativa) confirman la presunción aportada por la trabajadora. Así es que, de acuerdo a la tesitura expuesta en materia de carga probatoria y citada en la causa "Pellicori", le hubiera correspondido a la empleadora probar los hechos que justificaran lo contrario.

De acuerdo a lo expresado en párrafos precedentes, **eso no ocurrió**. Por el contrario, sus argumentos fueron desvirtuados.

Luego, toda vez que la valoración de la prueba rendida se llevó a cabo respetando el estándar probatorio elaborado por la Corte Suprema, entiendo que corresponde confirmar que el indicio que configuró el motivo bajo análisis, resultó probado y configura prueba suficiente e idónea que logran convencerme

acerca de que el despido dispuesto constituyó un acto discriminatorio.

Siendo así y quedando a cargo del empleador acreditar que la desvinculación de la Sra. U. tuvo por causa una distinta a la del acto discriminatorio invocado por la dependiente, y teniendo en consideración que el mismo no aportó las pruebas convictivas necesarias para excluirlo de la tipificación reprochada, es que la acción intentada debe prosperar.

IV.- Consecuentemente, los motivos expresados, me llevan a hacer lugar a la demanda, es decir la reparación del daño previsto en el texto de la Ley 23.592.

Al respecto y sobre la procedencia de daño moral, la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería - I Circunscripción Judicial en la causa "Lobo Silvio c/ Cencosud SA s/ Sumarísimo", Expte N° 448957/11- Fallo 142/14- se ha expedido en el sentido que: *"...más allá de los salarios caídos reconocidos en el decisorio, es correcto adicionar una suma que compense el daño extrapatrimonial sufrido. Es que, dada la índole de la conducta adoptada por la demandada cabe concluir que el despido de autos, por su característica discriminatoria, denota la ilicitud que justifica la reparación en los términos del art. 1078 del Cód. Civil... Tal actitud patronal, razonablemente, ha debido generarle al actor angustia y aflicciones íntimas constitutivas de un daño de índole "moral" que debe ser reparado. (cfr. CNAT, sala II, "Conte, Maximiliano c. Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo", DT 2013, 2878)".*

Teniendo en cuenta los criterios jurisprudenciales y doctrinarios imperantes, el **informe psicológico** (fs.166/170) y los testimonios oídos en la causa, adelanto mi conclusión en el sentido de que corresponde admitir esta indemnización.

Digo esto considerando que la perito interviniente además de descartar experiencias traumáticas previas, da cuenta de que los

sucesos referidos en autos han generado a la actora "sentimientos de indefensión, miedo a que vuelva a sucederle una situación de violencia de parte de quien la agredió en la vía pública y afecto depresivo... dificultad para dormir y angustia que causa dificultad para respirar, por lo cual ha acudido a sesiones de psicoterapia... Junto a aislamiento, con dificultades para salir de su hogar, por temor..."; y en adición, que los testimonios mencionaron el impacto emocional y económico que el desenlace ocasionó en la trabajadora (testigos B., V., U.).-

Ahora bien, para determinar el monto por el que prospera la demanda, me apartaré de la liquidación practicada por la parte actora a fs.27/28, por no compartir el criterio utilizado para calcular el daño.

Así es que en el presente caso, estimo que la reparación del daño extrapatrimonial será equivalente a 1 año de remuneraciones.

Para ello consideré como parámetro otros supuestos en el que la normativa laboral (Ley de Contrato de Trabajo y Ley 23.551) prevé indemnizaciones con sustento en acto de discriminación.

Así, la **MRNH** asciende a **\$26.018,84** (conforme informe remitido por AFIP, fs.225/227), multiplicado por 12, equivale a **\$312.226,08**.

En consecuencia, haré lugar a la presente demanda por la suma de **pesos trescientos doce mil doscientos veintiséis con 08/100 (\$312.226,08)**.-

V.- Intereses: como es de público conocimiento la inflación existente en este momento trae como consecuencia la depreciación del dinero, por lo que, considero necesario revisar el débito de intereses en este tipo de créditos que tiene naturaleza alimentaria.

Al respecto, cabe referir que se trata de un interés moratorio, que proviene del incumplimiento en tiempo y forma por

parte del deudor y lo que percibe el acreedor es un resarcimiento de la mora en la entrega del capital.

Sobre esta temática se han expedido los tribunales nacionales como también la Cámara de Apelaciones local, en sus tres salas.

Adhiero a los argumentos jurídicos y análisis realizado en el caso "LAFIT" en punto a la evolución de la tasa activa del BPN que publica el Poder Judicial de Neuquén comparándolo con los índices de inflación (IPC) conforme INDEC, y concluir sobre la insuficiencia del interés en tanto aquella tasa es positiva durante los años 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2020. Luego, a partir del 2021 se comprueba la existencia de un desfase que ubica la primera por debajo de la segunda. (Sala II, Sentencia del 17/11/2022 "LAFIT SANTIAGO C/ CENTRO DE MEDICINA INTEGRAL DEL COMAHUE S.A S/ COBRO DE HABERES, JNQLA6 Expte. 511.164/2017; Sentencia del 28/11/2022 "GUTIERREZ CLAUDIA ANDREA C/ MORA CLAUDIO EZEQUIEL Y OTRO S/D Y P. DERIVADOS DEL USO DE AUTOROMOTRES (CON LESIÓN O MUERTE) JNQCI5 Exp 524675/2018); entre otros; Sala III, "CASTILLO RUBILAR JULIO SEBASTIAN C/ KLETZENBAUER MIGUEL ANGEL Y OTRO S/D Y P DERIVADOS DEL USO DE AUTOMOTORES (CON LESION O MUERTE)" (JNQCI2 EXP 520719/2018); GALEGARI JOHANA ELISABET C/ GIORGGI MARCELO EMILIO S/ D Y P DERIVADOS DEL USO DE AUTOMOTORES (CON LESIÓN O MUERTE) JNQCI4 Exp. 540.432/2020 Sentencia del 3/5/2023 en la que se tiene en cuenta el fallo de la CSJN "Garcia, Javier Omar c/UGOFE S.A. y otros s/ daños y perjuicios" y Sala I, "MONSALVE CANDIA ENZO GASTON C/ SILVA VALDERAS AMADOR HERNAN Y OTRO S/D Y P DERIVADOS DEL USO DE AUTOMOTORES (CON LESION O MUERTE)" (Expte. 513116/2016) voto Dres. Pasquarelli al que adhiere el Dr. Medori)

Entonces, a partir de los fundamentos que expusieron en dichos antecedentes en el que se recordó lo decidido por la CSJN sobre la imposibilidad de duplicar tasas en función de la evolución de los precios y que resulta innecesario recurrir a la



declaración de inconstitucionalidad del Art. 768 del Código Civil o de la Ley 23.928, se consideró procedente -como herramienta jurídica para concretar la tasa definida por el Tribunal Superior de Justicia en la doctrina "Alocilla"- mantener la tasa activa del BPN -conforme publicación del Gabinete Técnico Contable del Poder Judicial- desde la fecha de la mora hasta el 31 de diciembre de 2020 y, a partir del 1 de enero de 2021 y hasta el efectivo pago aplicar la tasa activa efectiva anual BPN, Clientes sin paquete, Préstamos Personales, SIN IVA, Canal de Venta Sucursales. (Confr. También la sentencia reciente -14/06/2023 de la Sala II, en "ASSEF MONICA ADRIANA Y OTRO C/ PACHECO RAMON ADOLFO S/D Y P DERIVADOS DEL USO DE AUTOMOTORES (SIN LESION)", (JNQCII1 EXP N° 525792/2019) en cuanto refleja el precio del dinero que se debe afrontar para el caso de no contar con su disponibilidad.

Consecuentemente, por compartir lo decidido por la Alzada sobre este punto y conforme expusiera, prospera la demanda por la suma de **pesos trescientos doce mil doscientos veintiséis con 08/100 (\$312.226,08)**, con más sus **intereses desde la mora (26/04/2016) tasa ACTIVA del Banco Provincia de Neuquén SA., hasta el 31/12/2020**, conforme lo resuelto por el TSJ en autos "Alocilla Luisa del Carmen y otros c/ Municipalidad de Neuquén s/ Acción Procesal Administrativa", (Expte. N° 1701/06) **y a partir a partir del 1 de enero de 2021 y hasta el efectivo pago aplicar la tasa activa efectiva anual BPN S.A., clientes sin paquete, préstamos personales, SIN IVA, canal de venta sucursales.**

A los fines dispuestos y para el supuesto de que no sea publicada por el Poder Judicial de Neuquén dicha tasa, líbrese oficio a fin de requerir al B.P.N. remita la información respecto de la tasa fijada (conforme fallo "CALEGARI" sala III Cámara Apelaciones Neuquén).-



VI.- Respecto de las costas, se imponen a la parte demandada atento su condición de perdidosa, de conformidad con lo estatuido por los arts. 17 de la ley 921 y 68 y c.c. del C.P.C. y C.

Oportunamente, a través del despacho especializado, procédase a determinar los importes correspondientes a Tasa de Justicia y Contribución al Colegio de Abogados siguiendo los parámetros dados por la Administración General en la Circular N°09-19 y lo resuelto por la Cámara de Apelaciones Civil en "*Neira Rodríguez Jonathan Cristian Darío c/ Experta ART S.A. s/ Accidente de Trabajo con ART*" (Expte. JNQLA5 509193/2016).

Por todo lo expuesto;

FALLO: I) HACER LUGAR a la demanda interpuesta por la actora, **Sra. S. B. U.** y, en consecuencia, condeno a **SOCIEDAD ANONIMA IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA** a abonar la suma de **PESOS TRESCIENTOS DOCE MIL DOSCIENTOS VEINTISÉIS CON 08/100 (\$312.226,08)**, dentro del plazo de cinco (5) días de quedar firme la presente, con más los intereses determinados en el considerando respectivo. **II)** Costas a cargo de la parte demandada vencida (Art. 68 CPCC y 17 Ley 921), a cuyo fin regulo los honorarios del letrado interviniente (usando como base el capital más los intereses a la fecha de practicar la planilla del art 51 de la Ley 921 o del que lo reemplace o en su caso los mínimos establecidos en el art. 9 de la Ley 1594), por la parte actora: al Dr. ..., en doble carácter, en el 22,4%. Por la participación en la audiencia, regulo 1 JUS al Dr. Por la parte demandada, Dr. ..., apoderado, en el 4,48% y al Dr. ..., patrocinante, en el 11,2%. Por la participación en las audiencias, regulo 1 JUS al Dr. Asimismo, regulo los honorarios de la perito interviniente, ... (psicóloga), en el 3% sobre la misma base de cálculo. Los honorarios han sido regulados de conformidad con lo dispuesto por los arts. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 20, 39 y cc. de la ley 1594. Se deja constancia que en caso de corresponder a estas sumas se adicionará I.V.A. **III)**



Oportunamente, al momento de practicar la liquidación del Art. 51 de la Ley 921, procédase a fijar los importes correspondientes a Tasa de Justicia y Contribución al Colegio de Abogados, conforme la normativa fiscal de aplicación. **IV)** Regístrese (S), notifíquese en los términos de la Ley 2.801 y oportunamente archívese.-----

Dra. Dalma R. TEJADA
-Jueza Lab. 5-

REGISTRADO EN EL PROTOCOLO DE SENTENCIAS AÑO 2024 DEL SISTEMA DEXTRA. Se notifica electrónicamente a las partes y perito. CONSTE.-----

María Alejandra Roldan
ASISTENTE JURÍDICA