En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los días del mes de agosto del año dos mil catorce, reunida en Acuerdo la **Sala B** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de Comodoro Rivadavia, con la presidencia de su titular Dra. Nélida Susana Melero y asistencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Graciela Mercedes García Blanco, para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"O., R. D. c/ H. A. SA s/ SUMARIO - Cobro de Pesos e Indem. de Ley", expte. nro. 102/14**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 2 (expte. nro. 81/12), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código de Procedimientos Civil y Comercial (fs. 735), correspondió el siguiente orden para la votación: Graciela Mercedes García Blanco y Dra. Nélida Susana Melero.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de fs. 698/705vta.? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión la Dra. García Blanco dijo:

Contra la sentencia definitiva nro. 004/2012 del Juzgado Laboral nro. 2 de la jurisdicción se alzó la parte demandada presentando el memorial respectivo, habilitando la revisión por esta Alzada (fs. 698/705, fs. 710, fs. 712/716).

La sentencia venida en crisis hizo lugar a la demanda interpuesta por R. D. O., condenó a H. A. SA a hacer entrega en el plazo de 10 días del certificado de trabajo, la constancia documentada de aportes y contribuciones a la seguridad social y la certificación de servicios y remuneraciones –formulario P 6.2-.

Condenó también a abonar la suma comprensiva de horas extras y feriados, diferencia en integración del mes de despido y su SAC, diferencia en vacaciones proporcionales y su SAC, diferencia en indemnización por antigüedad, del art. 80 de la LCT que se determinará por la perita contadora una vez firme la sentencia.

Impuso las costas a la demandada y reguló los honorarios de los letrados actuantes.

1. El memorial de agravios de la demandada apelante expresa en primer término la incorrecta interpretación del marco normativo –violación a la voluntad de las partes y al derecho de negociación colectiva-.

MARÍA FERNANDA ZANATTA
Secretaria de Cámara

Transcribe parcialmente los considerandos de la sentencia venida en crisis, señalando que la jueza *a quo* pasó por alto que las sumas reconocidas al actor lo fueron en virtud de convenios materializados en distintos acuerdos y sometidos a la homologación de la autoridad administrativa. Hace referencia a la invasión a la esfera de la autonomía de la voluntad, la Constitución Nacional garantiza el acceso a la negociación colectiva que incluyó diversas facetas. Efectúa citas doctrinarias sobre el alcance del art. 14 bis de la Constitución Nacional.

El segundo agravio es la omisión de análisis.

Dice el quejoso que la vianda es regulada por el art. 25 del CCT 396/04, debe entregarse en especie y, si no es factible, por una suma de dinero que no es remunerativa. El concepto tiene una contrapartida: la alimentación que tiene el empleado durante la jornada, por lo tanto carece de naturaleza salarial. No puede

ser incluido dentro de los cálculos, como las horas extras y demás conceptos indemnizatorios. Los adicionales por vianda art. 34 CCT 396/04; AA art. 60 CCT 396/04, asig. Acuerdo Res.363/05, asig. no remun. Acuerdo 12 no son parte integrante de la remuneración y por ende no tienen que ser tenidos en cuenta para el cálculo de las horas extras ni de los feriados, ni demás conceptos indemnizatorios.

Mantuvo la reserva del caso federal.

A fs. 718/719 contesta la parte actora el memorial.

Sostiene que debe prevalecer el Convenio 95 de la OIT por una cuestión de supremacía constitucional.

En cuanto al segundo agravio, la empresa no otorga la comida. Se contrapone con lo manifestado en el propio convenio porque para el otorgamiento de la vianda se presupone la prestación del servicio, entiende que es de carácter salarial.

MARÍA FERNANDA ZANATTA
Secretaria de Cámara

Análisis:

Es interesante recordar que dadas sus características, impuestas por la finalidad que persigue, el derecho del trabajo ha ido elaborando un cuerpo de doctrina que contiene principios comunes, que constituyen directivas que inspiran el sentido de las normas laborales, de acuerdo con criterios distintos de los que se dan en otras ramas jurídicas. Aquellos operan a modo de líneas fundamentales e informadoras, que inspiran directamente soluciones que sirven, no ya solo para la sanción, sino también para la interpretación de la norma y la resolución de casos concretos. Por consiguiente, a diferencia de la rama madre del derecho privado que reguló esa clase de

relaciones en el primer período de la prestación del trabajo dirigido, abolió, o por lo menos limitó el ámbito propio de la autonomía de la voluntad. Además, apeló a otros instrumentos o medios técnicos para asegurar una cierta "equivalencia" entre los miembros de la relación. La ley laboral innova respecto de un principio básico en el derecho civil: restringe el ámbito de la negociación de las partes y otorga a las normas el carácter de orden público laboral. Estas sustituyen en forma automática a cualquier disposición convencional que la viole.

Las distintas ramas que integran el derecho coinciden en dos de sus elementos constitutivos: la norma y la finalidad (asegurar la justicia). La diferencia está determinada por la especie de convivencia que se trata de regular en cada caso. En el derecho del trabajo ella está dada por la que se establece con motivo de las relaciones que se producen entre los hombres a raíz de la "prestación" y la "recepción" de trabajo dirigido o en "relación de dependencia". Estos conceptos básicos han de estar presentes aunque no se mencionen expresamente en cada sentencia, son motivación y sustento de este fuero, por lo que me resultó insoslayable la necesidad de expresarlo frente al planteo de la parte recurrente, y que a mi modo de ver se trata de una mera discordancia subjetiva con lo decidido, argumentando invocaciones ajenas a la materia.

En cuanto al primer agravio, la declaración de inconstitucionalidad de los acuerdos en cuanto establecieron el pago de sumas no remunerativas, sobre el tema, tuve oportunidad de expedirme en autos "T., R. c/ S. A. I. Y E. D L P. s/ LABORAL", expte. 377/2011

Sent. Definitiva Nro. 03/2012 y "T. C. c/ S. SA s/ SUMARIO", expte. 137/2013, SD 35/2013, entre otras que obran en los registros del Tribunal.

En ese caso dije -y lo reiteré-, lo que resulta aplicable en la especie: "Como fue señalado precedentemente, en la sentencia dictada en "Pérez c/ Disco" el Supremo Tribunal Federal afirmó en lo pertinente que la naturaleza jurídica de una institución (en el caso: el salario) debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador, o los particulares, le atribuyan, sobre todo cuando cualquier limitación constitucional que se pretendiese ignorar bajo el ropaje del *nomen iuris* sería inconstitucional.

"Las cláusulas convencionales, como las que regulan los rubros y los califican como asignaciones no remunerativas, son normas destinadas a regir las relaciones individuales de trabajo que vinculan a todos los trabajadores y empleadores incluidos en su ámbito de aplicación, una vez que los acuerdos que las contienen sean homologados o, en su caso, registrados por la autoridad de aplicación (cf. arts. 4°, 5° y concs., Ley 14250 –t.o. Dec. 1135/2.004–; 1°, inc. c), 8 y 9, L.C.T. –t.o.–).

MARÍA FERNANDA ZANATTA
Secretaria de Cámara

"El carácter normativo de las mencionadas cláusulas despeja toda duda acerca de la posibilidad de su impugnación constitucional o convencional, pues como todas las normas jurídicas, deben respetar las normas de mayor jerarquía en el sistema de fuentes. No obsta a esta conclusión el hecho de ser fruto de la autonomía privada colectiva, esto es, del acuerdo celebrado entre las partes legitimadas para la negociación en el ámbito

de las relaciones colectivas de trabajo, pues la génesis del instrumento que las contiene no determina su naturaleza jurídica.

”Tampoco impide la descalificación constitucional o convencional el hecho de que no haya sido cuestionado por la vía pertinente y por los sujetos legitimados para ello el acto administrativo que dispuso la homologación, o en su caso, el registro, pues aquella omisión sólo podría ser opuesta a los mencionados sujetos, entre los cuales no está incluido el trabajador al cual se le pretende aplicar una cláusula convencional violatoria de normas de jerarquía constitucional o supralegal, quien –naturalmente– no fue parte en el procedimiento administrativo que concluyó con la homologación o el registro del acuerdo colectivo.

”Aun cuando por vía de hipótesis se admitiera que el cambio es en conjunto más favorable para el trabajador, ello de ningún modo justificaría la validez de una cláusula convencional violatoria de normas de jerarquía constitucional o supralegal, consagratorias de derechos irrenunciables. Por las razones expuestas, corresponde declarar la inconstitucionalidad de las cláusulas convencionales que regulan los rubros” (ver elDial.com- AA6C44).

Más aún como ocurrió en la especie, en cuanto niegan a estas cláusulas su indudable naturaleza salarial, y vulneran –además en el presente caso- el derecho constitucional del actor a la protección del salario.

La jueza *a quo*, en el fallo venido en crisis, efectuó un detenido y lógico fundamento estructurado en lo esencial, que es el concepto de salario, la

protección otorgada por la legislación vigente (art. 103 LCT) sin desprenderse de la jerarquía constitucional, y como normas supralegales los tratados internacionales suscriptos y la aplicación en la especie de lo establecido por los artículos 1 y 4 del Convenio 95, con un criterio que comparto, que no deja duda que toda contraprestación sea en dinero o en especie, que perciba el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo es remuneración.

Simplemente a modo ilustrativo y habiendo dejado sentado mi criterio de conformidad con lo resuelto, cito "el convenio colectivo, una vez homologado por la autoridad administrativa, adquiere fuerza "erga omnes". Desde dicha perspectiva, al tratarse además de una de las fuentes que regulan la relación laboral individual (art. 1 L.C.T.) que es obligatoria para todos los trabajadores y empleadores de la actividad (aun cuando no hayan suscripto el acuerdo colectivo), es pasible de declaración de inconstitucionalidad cuando el órgano judicial decide desplazar su aplicación al caso por vulnerar derechos o garantías de la Ley Fundamental" (del voto del doctor Stortini - CNTRAB - Sala X - "Ríos José Albino c/ Search Organización de Seguridad S.A. s/ diferencias de salarios", citar: elDial.com - AL31B0).

En países como el nuestro, cuyos ordenamientos jurídicos laborales descansan sobre la idea de orden público laboral, la técnica de la limitación de la autonomía de la voluntad y la norma imperativa, el ámbito natural de solución de conflictos individuales es la justicia (ver en este sentido Revista jurídica Argentina La Ley, "Derecho del Trabajo – Doctrinas

MARÍA FERNANDA ZANATTA
Secretaria de Cámara

esenciales", director Juan Fernández Madrid, T.IV, págs. 234, 264, 413 y 390, ed. La Ley-2010). Por último, agrego criterio que comparto: "...el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por los servicios que haya prestado o deba prestar". Así, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ha sostenido desde su reunión 65° de 1995 que los beneficios sociales cualquiera sea el nombre que se les pueda dar son elementos de la remuneración en el sentido del art. 1° del Convenio 95 y por lo tanto debe recibir la protección que al salario el mismo otorga. A ello cabe agregar que el art. 103 bis, párrafo primero, inciso b) de la LCT es inconstitucional por violar los derechos a una retribución justa, a la protección contra el despido arbitrario y a las vacaciones pagadas" (cf. arts. 14 bis y 75, inc. 22, C.N. y Convenio 52 de la OIT). (Del voto del Dr. Zas, en mayoría - CNTRAB - Sala V, "Sosa, Stella Maris c/ Segar Seguridad S.R.L. s/ despido", citar: elDial.com - AL345B).

Además de mi criterio escuetamente transcripto, es coincidente con el sostenido por este Cuerpo que integro, y ha sido mayoría, que en reiterados pronunciamientos confirmó similares decisiones de la instancia de grado. Por otra parte corresponde declarar la inconstitucionalidad de las cláusulas convencionales que regulan los rubros, en cuanto niegan a estos su

indudable naturaleza salarial, y vulneran en el caso el derecho constitucional del actor a la protección contra el salario. En el entendimiento que resulta inconstitucional por vulnerar el convenio 95 de la OIT, norma de jerarquía supralegal (cf. art. 75, inc. 22, párrafo 1°, C.N.). Por lo que se confirma el fallo. Lo dicho conlleva a la conclusión de que el agravio es rechazado.

En cuanto a lo manifestado y la interpretación del recurrente respecto de las viandas y su carácter remunerativo, conforme las constancias obrantes en la causa, concretamente me refiero a los recibos de haberes acompañados por el actor y por el demandado, consta en los mismos que se abonaba una suma de dinero, que no existía una prestación en especie (fs. 5 a 40 y fs. 79 a 102), por lo cual he de seguir el criterio mantenido por cuanto el actor percibía de forma habitual, normal y mensualmente dicho concepto. Lo que debe tener carácter de normal y habitual son los rubros y no los montos, y que a los fines de calcular la indemnización prevista por el art. 245 LCT y demás conceptos indemnizatorios, deben tomarse los rubros que conformen la mejor remuneración (solo rubros remunerativos), mensual (devengados mensualmente), normal (no excepcionales) y habitual (que se repiten) (cf. Vázquez Vialard, ob. cit., T° III, págs. 431/433). Y en el caso, el rubro viandas revestía el carácter de normal y habitual por lo que he de confirmar lo decidido.

Por lo expuesto rechazo los agravios, confirmo el fallo, con costas a la apelante vencida por aplicación del principio objetivo de la derrota (art. 69 CP). Difiero la regulación de los honorarios de los letrados

actuantes al momento del acuerdo.

A la segunda cuestión la Dra. García Blanco dijo:

Propongo:

1) Rechazar los agravios. Confirmar la sentencia venida en crisis.

2) Costas a la apelante. Diferir la regulación de los honorarios de los letrados actuantes al momento del Acuerdo.

3) Mantener la reserva del caso federal.

A la primera cuestión la Dra. Melero dijo:

I. Considerando que a tenor de la exigencia del art. 169 de la Constitución de la Provincia del Chubut es innecesaria la repetición de los argumentos formulados por las partes en cada uno de los votos de esta Alzada, por lo cual, a fin de evitar reiteraciones estériles que afectan los principios de celeridad y concentración procesal y resultando de quien abre el recurso la síntesis suficiente del caso traído a decisión, a ella me remito.

I.A) A fs. 712/716 la parte demandada expresa agravios contra la sentencia de fs. 698/705vta., corriéndose traslado de los mismos a fs. 717, son contestados por la parte actora fs. 718/719.

I-A-1) La apelante demandada centra su agravio por entender que la jueza de primera instancia ha realizado una incorrecta interpretación del marco normativo vigente, incurriendo en una violación a la voluntad de las partes y al derecho de la negociación colectiva (fs. 712/714vta.).

Respecto a la temática planteada, es de mi pleno convencimiento que en relación a la constitucionalidad de las asignaciones no remunerativas establecidas en acuerdo convencional colectivo entre las empresas y el

sindicato, no corresponde aceptar por imperio de un acuerdo sindical que se le atribuya carácter no retributivo al pago de sumas de dinero en beneficio de los dependientes, ya que la directiva del art. 103 de la LCT (que si bien trata distinto rubro la entelequia subsume todo el orden público laboral cual es la columna vertebral de todo el Derecho del Trabajo) tiene carácter indisponible y esto no puede ser modificado por la posterior homologación emitida por el Poder Ejecutivo que no puede purgar un acto viciado, por cuanto los convenios colectivos de trabajo solo resultan operativos y vinculantes en todo cuanto no violen el orden mínimo legal o el orden público laboral.

MARÍA FERNANDA ZANATTA
Secretaria de Cámara

Por otro lado, la falta de objeción por parte de los actores a dichos convenios, no logra rebatir lo expuesto, puesto que ello importaría admitir la presunción de renuncias a derechos derivados del contrato de trabajo, en abierta contradicción con el principio de irrenunciabilidad (art. 12, LCT) y lo normado en los arts. 58 y 260 del mismo cuerpo legal, en tanto los dependientes no están obligados a reclamar hasta el agotamiento del plazo de prescripción, sobre todo cuando el pago insuficiente de las obligaciones originadas en las relaciones de trabajo debe ser considerado como entrega a cuenta del total adeudado aunque se reciba sin reservas (CSJN Fallos 310:558 del 12/03/87 “Padín Capella Jorge c/ Litho Formas SA”)”.

Como consecuencia de lo dicho, y teniendo especialmente en cuenta el criterio expuesto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación fallo S.C. "Perez Aníbal c/ Disco S.A. S.C.P. n° 1911, L. XLII" –

CSJN – 01/09/2009: publicado el 02/09/2009 elDial.com - AA562D) -citado expresamente por la jueza *a quo* en el considerando 1ero. ap. a), fs. 699vta.- cabe concluir que las sumas que han sido otorgadas al trabajador, respetando una pauta de normalidad y habitualidad, como consecuencia del desempeño laboral de este último, debe entenderse pagos efectuados en concepto de remuneración.

A mayor abundamiento se ha precisado en forma clara y contundente que tanto la voluntad del legislador o del empleador, cuanto la espontaneidad de este, son inválidas, aún cuando se motiven en propósitos tan levantados como los antedichos, para modificar el título con el cual se corresponde una prestación a la luz constitucional, mayormente cuando la evolución tutelar de la disciplina laboral y los motivos que la impulsaron, ya señalados, han impuesto, entre otras muchas consecuencias, que la determinación y alcances de las prestaciones debidas por el empleador al trabajador derivadas del empleo, no obstante el marco de reciprocidad que tipifica al contrato o relación laborales, rebasen el cuadro conmutativo, que regula las prestaciones interindividuales sobre la base de una igualdad estricta ("Nowinski, Elsa Alicia", Fallos: 322:215, 223), para estar regidas por la justicia social (v., entre otros, además de los casos "Mansilla" y "Aquino": "Madorrán", Fallos: 330:1989, 2002; "Prattico, Carmelo y otros c. Basso y Cía.", Fallos: 246:345, 349 y "Roldán, José Eduardo c/ Borrás, Antonio", Fallos: 250:46, 48/50 y sus citas)” (del voto de la mayoría de la CSJN).

Es que La relevancia de todo lo atinente al salario supera los límites del llamado mercado de

trabajo o, mejor dicho, somete a este a las exigencias superiores de la protección de la dignidad de la persona y del bien común ("Vizzoti", cit., ps. 3691/3692).

No otra es la forma en que ha de entenderse la presente cuestión atento a que el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y de su familia, finalidad que persigue la norma impugnada, no constituye fundamento válido para modificar el título con el cual se corresponde una prestación a la luz constitucional. Es la justicia social, precisamente, el valor que ha guiado de continuo a la OIT desde su creación hasta la actualidad en sus múltiples expresiones institucionales en defensa y protección de los derechos del trabajador frente a los múltiples desafíos que presenta la evolución del mercado del trabajo, el cual se encuentra sometido a las exigencias superiores de la protección de la dignidad de la persona y del bien común ("Vizzoti")" (Dra. Highton de Nolasco, Dr. Fayt, Dra. Argibay, según su voto).

"La noción de remuneración es definida en el art. 1 del Convenio n° 95 de la OIT —ratificado por la República Argentina en el año 1952—, al especificar que "el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar" (Dra. Highton de Nolasco, Dr. Fayt, Dra. Argibay, según su voto).

Ello, porque —como lo señala la señora Procuradora Fiscal— la base de cálculo de la indemnización salarial debe guardar razonable proporción con los elementos que componen la remuneración, es decir con la contraprestación que el trabajador percibe como consecuencia del contrato de trabajo. La indebida exclusión de conceptos que, como el sub examine, se encuentran comprendidos dentro de la noción de salario que brindan tanto las normas internacionales ratificadas por la República Argentina, como la propia legislación nacional, afecta el principio constitucional de retribución justa, que se encuentra en correlación con la base remuneratoria que compone el derecho, también constitucional, a la protección contra el despido arbitrario" (Dra. Highton de Nolasco, Dr. Fayt, Dra. Argibay, según su voto)

No resulta posible aceptar que por medio de un acuerdo de orden colectivo se atribuya carácter no remunerativo a sumas de dinero abonadas a los trabajadores en virtud del contrato de trabajo y como consecuencia del trabajo por ellos prestado, ya que la directiva del art. 103 de la L.C.T. (aquí también aplicable) tiene carácter indisponible y resulta la norma mínima de aplicación.

De tal manera, no resulta trascendente lo que pueda haberse establecido en las actas acuerdo y convenio colectivo que invoca la demandada en tanto el convenio 95 de la OIT, define que, a los efectos del convenio, el término salario significa remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, y en caso de "pugna", debe

prevalecer la disposición del Convenio 95 de la OIT.

Siendo que dicha entelequia tal como lo he apuntada en la parte pertinente ha sido correctamente aplicada por la jueza *a quo*, son entendimientos por los cuales corresponde desestimar los agravios expuestos por la apelante demanda a fs. 712/714vta. y confirmar la sentencia de fs. 698/705vta., en dicho sentido.

I-A-2) Se agravia la apelante demanda (fs. 714vta./715vta.) por cuanto la jueza la condenó al pago en concepto de viandas.

Después de un exhaustivo análisis de los términos en que fue planteada la apelación por parte de la apelante demandada, teniendo en cuenta lo decidido en el punto anterior y observando que la recurrente basa sus afirmaciones en una exposición jurídica donde falta crítica concreta y razonada de las partes del fallo que el apelante considera equivocadas, sin las necesarias sustentaciones que, punto por punto, y en forma minuciosa debe indicar de los pretendidos errores, omisiones y demás deficiencias que se le atribuyen al fallo, especificando con toda exactitud los fundamentos de las objeciones que como resultado de la valoración efectuada sobre el contenido de los agravios expresados por la recurrente demandada se advierte que los mismos se limitan a consideraciones genéricas, impugnaciones subjetivas y simples afirmaciones dogmáticas sin el necesario desarrollo argumental que demostrara la pertinencia de lo aseverado, y que de acuerdo a lo decidido en el punto anterior del voto, arribo a la convicción de que es de plena aplicación la jurisprudencia que en temas como el del presente proceso ha decidido: ”Corresponde confirmar el fallo de primera instancia, y admitir las diferencias reclamadas

con fundamento en el carácter no remunerativo otorgado a las asignaciones previstas en las "actas acuerdo", suscriptas entre la empresa accionada y el sindicato" (– expte. 39.062/2008 (26933) – "Semenchuck Laura Victoria y otros c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ diferencias de salarios" – CNTRAB – SALA X – 31/03/2011: elDial.com - AA6AEA).

En concreto y por los fundamentos expuestos, desestimo los agravios expuestos por la apelante demandada a fs. 714vta./715vta. y confirmo la sentencia fs. 698/705vta., en dicho sentido.

I.B) Conforme lo decidido, las costas se imponen a la apelante demandada vencida (ídem art. 69 de la Ley XIII, nro. 5, Anexo "A" – Digesto Jurídico). Se difiere la regulación de los honorarios de los profesionales intervinientes para el momento del acuerdo, donde serán regulados los mismos teniendo en cuenta la temática planteada, la labor desarrollada y el éxito obtenido, conforme lo prescripto por los arts. 5, 6, 13 y ccdtes. del Régimen Arancelario para el Servicio Profesional de Abogados y Procuradores, Ley XIII, nro 4 –Digesto Jurídico-.

A la segunda cuestión la Dra. Melero dijo:

Por coincidir con la fórmula postulatoria del distinguido colega preopinante Dra. Mercedes García Blanco y entender que esta parte del voto no está comprendida dentro de las premisas prescriptas por el art. 169 de la Constitución Provincial, a la misma adhiero.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar la siguiente

SENTENCIA:

1) Rechazar los agravios y confirmar la sentencia

de fs. 698/705vta. venida en crisis.

2) Costas a la apelante, a cuyo fin se regulan los honorarios profesionales de los Dres. J. M. P., J. H. P. y E. J. M., conjuntamente, en el treinta por ciento (30%) y del Dr. D. O. M. en el veinticinco por ciento (25%), porcentajes a calcular sobre lo respectivamente regulado a cada parte por su labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiera.

3) Mantener la reserva del caso federal.

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

La presente sentencia se dicta por dos vocales de Cámara en virtud de encontrarse vacante un cargo de juez de Cámara y concordar en la solución del caso (Ley V-17-DJ, antes Ley 1130 y art. 274 CPCCCh, Ley XIII-5-DJ, Anexo A).

GRACIELA MERCEDES GARCÍA BLANCO
Juez de Cámara

NÉLIDA SUSANA MELERO
Presidente

REGISTRADA BAJO EL Nº DEL AÑO 2014
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

MARÍA FERNANDA ZANATTA
Secretaria de Cámara