En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los días del mes de septiembre del año dos mil diecisiete, 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, Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes, y asistencia de las Sras. juezas de Cámara Dra. María Fernanda Zanatta y Dra. Graciela Mercedes García Blanco, para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"P., V. R. c/ A. Y OTRO s/ SUMARIO - Cobro de Pesos e Indem. de Ley"**, **expte. nro. 288/17**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 2 (expte. nro. 112/12), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código de Procedimientos Civil y Comercial (fs. 529), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. Graciela Mercedes García Blanco, Dra. María Fernanda Zanatta y Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de

fs. 444/464vta.?y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. García Blanco dijo:

La Sentencia Definitiva nro. 26/2017 del Juzgado Laboral nro. 2 de la jurisdicción (fs. 444/46avta.) dispuso hacer lugar a la demanda interpuesta por la Sra. V. R. P. y en razón de ello condenó a las codemandadas A. y S. I. S. A. a la entrega en el plazo de DIEZ (10) días de la constancia de aportes y contribuciones a la seguridad social, certificado de trabajo y certificación de servicios y remuneraciones y, asimismo, condenó a las codemandadas en idéntico plazo al pago de la suma de PESOS DOCE MIL SEISCIENTOS CUARENTA Y CUATRO, CON CUARENTA Y SIETE CENTAVOS ($12.644,47). Condenó a la codemanda A. a abonar el plazo de DIEZ (10) días la suma de PESOS CINCUENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS OCHENTA Y

TRES CON 13 CENTAVOS ($56.583,13) con más los intereses. Impuso las costas a la demandada. Reguló honorarios de los profesionales actuantes. Contra la misma se alzaron las codemandadas, A. a fs. 468, S. I. SA a fs. 470 y a fs. 469 el Dr. A. F. A. por la representación acordada apeló la regulación de los honorarios profesionales por altos.

I. Agravios codemandada S. I. S.A. (fs. 486/99):

Arbitrario desconocimiento del contrato eventual acompañado a la causa:

Ataca los proveídos de fs. 455 y 457. El contrato de trabajo eventual (art.29 y 29 bis LCT) está agregado a la pericia a fs.369. No puede desconocerse la prueba incorporada a la causa en un excesivo ritualismo.

A fs. 394 esa parte acompaño el oficio ley a través del cual se produjo la prueba pericial contable y a fs. 395 se dispuso su agregación. Esa pericia contenía el contrato en cuestión y corrido traslado y notificada la actora no formuló ningún comentario. De los puntos propuestos surge que se agregaba ese documento, ello era de conocimiento de la actora.

Si no cuestionó la actora su agregación y demás documentación agregada, debe tenerse por autentico.

Contesta la actora el primer agravio de S. I. S.A. fs. 512/524.

Carece de trascendencia jurídica la autenticidad del contrato, ya que fue la propia actora la que calificó la relación laboral como encuadrada en el Decreto 1694/06 como contrato permanente discontinuo celebrado con una empresa de servicios eventuales como era la codemandada S. I. S.A.

El perito que incorpora la fotocopia no dice que es copia fiel del original. En tal caso el original debió haber sido puesta a disposición para el reconocimiento. La oportunidad procesal para incorporar prueba documental no es la pericial, sino al contestar demanda. El perito compulsa documental y obtiene conclusiones técnicas referidas a la documentación

expuesta, pero no incluye agregar o conseguir incorporar el expediente documentación alguna.

Solución al primer agravio:

En el procedimiento laboral (Ley XIV nro. 1), el art. 48 expresamente establece que rigen las normas del proceso sumario, que con relación a la agregación de documentación fija como oportunidad para el demandado la contestación de la demanda art. 490 del código procesal. A fs. 369 acompañó la demandada la fotocopia del mentando contrato de locación de servicios.

Conferido traslado, la actora negó la autenticidad del contrato incorporado con posterioridad.

Cabe recordar que la ley laboral establece el procedimiento para acompañar documental y demostrar su autenticidad, lo que no ocurrió en autos.

Además, pedidos los puntos en la prueba pericial para que se expida el perito, no tenía la verificación de autenticidad de dicho contrato (fs. 351) ni tampoco está propuesta en los 3 puntos de pericia de dicha foja.

Conforme emerge del artículo 35 de la ley de proceso laboral, existe una metodología precisa en el procedimiento para demostrar la autenticidad de los documentos negados, la que no fue pedida ni seguida.

En síntesis, la queja desvía el razonamiento de la sentenciante de grado basado en las constancia de autos, fundamentalmente en lo peticionado por las partes que fuera objeto del pleito, asentando la crítica en falacias porque al contestar la demanda nada se dijo respecto del contrato de trabajo eventual.

Concluidos estos comentarios procedimentales, considero que asiste razón a la parte actora en su escrito de responde sobre la carencia de virtualidad jurídica para expedirse sobre la existencia o no del convenio en cuestión.

Son concordantes ambas partes en que la vinculación laboral de la Sra. P. con S. fue una relación de trabajo eventual (permanente-discontinuo) y no hay cuestionamiento respecto de ello en esta presentación.

Dejo delimitado que dicho contrato es un documento privado en fotocopia, no reconocido, presentado extemporáneamente, lo que resulta inadmisible aun bajo el pretexto de que la actora, al enterarse, no dijo nada, tal omisión es irrelevante, no tenía obligación de hacerlo porque estaba precluida la etapa procesal oportuna.

Lo que a mi modo de ver es una pretensión procesal del demandado que exorbita la buena fe que debe dominar la actividad de las partes durante el pleito.

Se rechaza este primer agravio.

II. Segundo agravio: absurdo denegatoria de la jornada reducida.

Dice que la juez *a quo* equivocó en cuanto a la jornada, que no especificó que los sábados eran por medio, transcribiendo parcialmente el fallo y lo dicho a fs. 40.

Afirma que laboraba 32 horas mensuales coincidentes con la pericial contable a fs. 384vta., constituyendo una jornada reducida como sostuvo al contestar demanda con apoyo en lo dispuesto en el art. 198 LCT y la jueza *a quo* resolvió utilizando lo dispuesto en el art. 92 ter LCT.

Según el recurrente, la jueza *a quo* asimiló y equiparó un contrato celebrado bajo la modalidad a tiempo parcial y el pactado con jornada semanal reducida.

Contesta el actor a fs. 513/515 el segundo agravio.

Señala la jornada laboral ordinaria de un empleado de comercio que es de 44 horas semanales, y que 32 horas semanales supera el 2/3 de la jornada ordinaria y conforme el art. 92 ter LCT debe estarse a la jornada de trabajo de la actividad, no a la máxima legal.

Se impone lo dispuesto en el art. 92 ter LCT, que admite el pago parcial cuando la jornada es inferior a los 2/3, mientras que el art. 198 LCT aborda el tema de la jornada reducida, pero no aborda el tema salario. La única norma que habilita el pago parcial es el art. 92 ter.

No es susceptible de negociación el salario de quien labora más de 2/3 de la jornada, cualquier pago inferior se opone a lo establecido en el art. 12 LCT.

Solución al segundo agravio:

Dijo la jueza *a quo* en su fundamento que a fin de determinar la jornada laboral tiene en consideración las declaraciones vertidas por los testigos O. y A. respecto a que la jornada se extendía de entre 6 u 8 horas, y lo expuesto por la actora en su escrito de demanda, por lo cual entiendo que la actora cumplió labores para la empleadora en el horario descripto en su escrito inicial, es decir, de lunes a viernes de 12:30 a 18:30 h y los sábados de 09:00 a 13:00 h -6 horas del labor de lunes a viernes, y sábados 4 horas- , sin que exista jornada parcial y/o reducida conforme lo establece el art. 92 ter, en tanto la prestación de servicios no fue menor a las 2/3 partes de la jornada habitual para la actividad.

En cuanto a la invocada equivocación de la jueza *a quo* por parte del recurrente, he de seguir lo dicho por la Corte Suprema de Justicia de Buenos Aires: "La relación entre los artículos 92 ter y 198 LCT es de género a especie, siendo el género la reducción de la jornada de trabajo fijada por "el máximo legal", que puede ser en más o en menos de 1/3 de la "jornada habitual de la actividad", resultando que si la reducción implica más de 1/3 de esta jornada, la ley habilita a disminuir en forma proporcional la remuneración, pero cuando ello no es así existe jornada de trabajo reducida y el salario no puede mermar" (SCJBA, 7-5-2014, "Peñalva, Carla Sabina c/ INC SA s/ Diferencias salariales" (inédito) citado por Raul Ojeda, "Jurisprudencia Laboral Nacional y de la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Buenos Aires", Tomo II, pág. 637, ed. Rubinzal Culzoni).

En la especie, el perito contador a fs. 384vta. aclaró que ante la carencia de documental respaldatoria, analizadas las microfichas, a la trabajadora se le liquidaba la remuneración

proporcionalmente a la jornada de trabajo. A fs. 385, expresamente dejo sentado que no se le abonaba el sueldo conforme jornada completa, indicando que superaba el 2/3 partes de la jornada normal.

En lo fundamental, la impugnante no ataca idóneamente la exégesis que desplegó la jueza *a quo* al valorar el conflicto interrelacionando las normas en juego, y señalando que si bien los arts. 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo y 198 del mismo régimen tienen en común que abordan el tratamiento de las relaciones de trabajo con jornada reducida, se diferencian, pues mientras el primero trata, además de la jornada, la remuneración, el otro nada dice respecto de esto último, tal como señaló el actor en oportunidad de su escrito de responde.

Tal motivación luce sustancial en la solución que el juzgado brindó al litigio con sustento en los principios propios de la disciplina (protectorio y de irrenunciabilidad).

El art. 92 ter L.C.T. (según texto del art. 1 de la Ley 26474) referido en principio al contrato a tiempo parcial (es decir aquel cuya jornada no supera los 2/3 de la jornada habitual de la actividad) establece: "si la jornada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa". Ello implica una referencia expresa a los contratos de jornada reducida, contemplados en el art. 198 L.C.T., respecto de los cuales no establece un sistema de proporcionalidad salarial al tiempo trabajado (como sí lo hace el legislador con los contratos a tiempo parcial), sino que equipara el salario de los trabajadores de jornada reducida a los de jornada completa. Una interpretación en contra, reduciendo el salario, contraría los principios protectorios en la materia. Motivo por el cual rechazo el agravio.

Tercer agravio de S.: arbitraria condena al pago de inexistentes diferencias salariales.

Sostiene que impugnó la liquidación a fs. 117/119 por cuanto había tomado como base los salarios básicos sin considerar la jornada reducida. Los salarios establecidos por las escalas salariales de convenio son los correspondientes a 8 horas de jornada diaria o 48 semanales.

Contestación de la actora:

Hace referencia al informe pericial y a lo establecido en el art. 92 ter LCT, sosteniendo que cuando los acuerdos hacen
referencia a tiempo parcial se refiere a lo establecido en dicho articulo.

Solución del tercer agravio:

En el entendimiento que fue claramente expuesta mi postura respecto de lo que corresponde abonar como salario cuando la jornada reducida supera la proporcionalidad del 2/3 y la interpretación sobre dicha norma, en la especie no encuentro motivo para no confirmar lo decidido por la jueza *a quo*.

A la actora corresponde abonar el salario completo porque su jornada excedía el porcentaje señalado, por lo cual considero abordado el tema en el título anterior.

Procede el rechazo del agravio.

Cuarto agravio: inexistente fraude a la ley. Arbitraria adjudicación de conducta temeraria y maliciosa.

Dice el recurrente que la jueza *a quo* reconoció expresamente que esa demandada era una empresa de servicios eventuales (fs. 456vta.) que está habilitada por la autoridad competente, pero encuadra la cuestión en el art.29 en los dos primeros párrafos del art.29 LCT.

Detalla las circunstancias fácticas de la relación con la actora, referenciando la prueba testimonial e informativa, y afirmando que estaba inscripta en esa empresa de servicios eventuales, y prestaba servicios para A..

En síntesis, aclara que no puede endilgarse ser partícipe de una intermediación ilícita cuando no existió trasgresión.

La actora endilgó tal conducta a A. a fs. 48 por lo cual S. no tenía obligación de contestar esa pretensión que incluso fue reconocida por la sentenciante a fs. 460.

No hay prueba que haya existido artilugio de esa parte tendiente a hacer renunciar a la actora; ello no fue insinuado ni afirmado en la demanda.

Hace referencia al carácter restrictivo de este instituto; la jueza no invocó ningún fundamento objetivo o subjetivo que esa demandada haya tenido una conducta temeraria. Las defensas resultaron legitimas.

Contesta la actora:

Esa demandada debió verificar que la empresa usuaria no utilizara los servicios de la actora desvirtuando la contratación regulada por el art. 6 del Decreto 1694/06 que impone el deber de verificar las necesidades de la empresa usuaria a los fines que la misma no pueda utilizar los servicios de un trabajador para las necesidades permanentes.

Surge de la prueba pericial contable que la actora siempre fue afectada a las tareas permanentes de A.. Esa usuaria no acompañó la sección del libro especial del art. 52 LCT.

Ninguna de las codemandadas acompañó la justificación de la contratación. Señala que hubo un fraude a la ley laboral

Solución al cuarto agravio:

En cuanto a la sanción prevista en el art. 275 LCT, debe considerarse que para su aplicación ha de procederse con prudencia, y tener presente que la imposición de penalidades no puede obedecer a la sola circunstancia de que las acciones o defensas hayan sido finalmente desestimadas.

Si bien es veraz -como señala la jueza *a quo*- que con relación a las funciones de la actora y su vínculo laboral fueron probadas y que las testimoniales tuvieron

efectos convictivos, tanto fueron contestes y complementarias.

Entiendo que no se ha verificado el presupuesto fáctico que regula el art. 275 LCT. Es que este dispositivo, al sancionar conductas temerarias o maliciosas, busca evitar la violación de la lealtad y la buena fe que las partes deben observar durante el proceso.

Como dijera, para determinar si se ha configurado la conducta temeraria o maliciosa a que alude el artículo 275 LCT, es necesario proceder con suma prudencia y tener presente que la imposición de sanciones no puede obedecer al solo hecho de que las acciones y defensas hayan sido finalmente desestimadas, ni siquiera que las pretensiones carezcan de sustento jurídico, dado que ello podría coartar la garantía constitucional de defensa en juicio.

Los elementos valorados por la jueza *a quo*, han sido aquellos referidos exclusivamente al accionar de las partes durante la relación laboral que las unió y en su desvinculación, no existe en los fundamentos del fallo ninguna referencia a inconductas procesales obstruccionistas o dilatorias.

En la especie la sentenciante de grado impuso las multas contenidas en los art. 1 y 2 de la ley 25323, que aunque pueden superponerse con la sanción prevista en el art. 275 LCT, considero que esta última reviste características propias que no se han configurado en la especie. “Las sanciones procesales fundadas en temeridad, malicia o pluspetición inexcusable han de juzgarse con criterio penal. No basta para ello que se aleguen hechos no probados o derechos que no resulten acogidos, es preciso que se pruebe positivamente que la parte imputada no pudo ignorar la sinrazón de su pedido” (CNAT, sala III, 19-9-2008, "S. X. S. c/ Ledezma. Carlos s/ Despido", www. rubinzal.com.ar, Jurisprudencia de Derecho Laboral, RC J-3797/2008).

Considero que asiste razón al recurrente, la imposición de la sanción no puede obedecer a la sola

circunstancia de que las acciones y defensas del empleador en el juicio hayan sido desestimadas. No se demostró un obrar de mala fe ni malicioso consistente en obstaculizar el curso normal del proceso desviándolo o alterándolo; en el caso, el empleador demandado se ajustó a ejercer su derecho constitucional de defensa en juicio. Por lo cual recepto el agravio y modifico el fallo en el punto.

Quinto agravio: improcedente condena a entregar documentación.

No fue pedida por la actora la entrega de la certificación de servicios y remuneraciones.

A fs. 406/413 obra respuesta de la AFIP, acompañó la constancia de todos los ingresos efectuados por esa demandada respecto de la actora.

Contesta la actora:

Sostiene que la consulta a la AFIP no da cuenta de los aportes retenidos con otro destino -sindical-, previsión contenida en el art. 80 LCT.

Surgen de la pericial los descuentos efectuados a la actora con destino al gremio.

Solución al quinto agravio:

La limitación que porta el argumento de la demandada como agravio contra esta decisión de la jueza *a quo*, considero que no resulta suficiente para revertirla, toda vez que la condena se impone sobre la certificación del art. 80 LCT, sobre lo que nada dijo la recurrente y extensamente la sentenciante de grado detalló en su sentencia.

Por lo cual estimo que debo rechazar el agravio.

Las quejas de la codemandada A. :

Primer agravio: arbitrariedad por falta de sustento probatorio suficiente.

Sostiene que la jueza *a quo* se basó exclusivamente en las declaraciones testimoniales. Efectúa apreciaciones de la prueba testimonial desglosando los párrafos que considera debieron atenderse. Dice que los testigos no son determinantes.

Contestación:

Las declaraciones testimoniales no se contradicen, sino que ignoraban la metodología de pago de haberes.

Solución primer agravio:

Sabido es que constituye deber funcional del juez laboral propender a la averiguación de la verdad real, para lo cual tiene "amplias facultades de investigación de los hechos sometidos a su decisión".

El recurrente hace mención a las testimoniales (que no fueron impugnadas ni cuestionadas), que formaron convicción en la magistrada de grado pretendiendo anteponer su opinión frente a la valoración efectuada. Olvida que rige en la materia la aplicación del brocardo "in dubio pro operario", en su versión actual o sea con la reforma de la Ley 26428, Boletín Oficial del 26-dic-2008, que modifica lo preceptuado por el art. 9° de la L.C.T. -aplicación e interpretación de las normas- extendiéndolo a las pruebas aportadas en los procesos laborales.

Empero, tengo dicho: "según el principio aludido, cuando la realidad admite varias lecturas, su interpretación si el trabajador logra con sus pruebas generar una duda firme acerca de la veracidad de los hechos y esta duda no es contrarrestada por la prueba del empleador, el juez debe tener por ciertos los hechos afirmados por el trabajador en cuanto no sean ilógicos o incoherentes como ocurrió en la especie.

"Duda no es ignorancia o ausencia de prueba y no puede aspirarse en sede judicial la aplicación del principio cuando la norma no es favorable o la realidad no ha sido demostrada. No se trata necesariamente de que el tribunal supla deficiencias probatorias, sino de valorar la prueba adecuada a las circunstancias y en aquellos casos de verdadera duda volcar el resultado de la apreciación en favor del trabajador.

"Cualquiera sea el alcance que se atribuya a la norma (art. 9° reform. por Ley 26428), es evidente que ella se limita a las cuestiones de hecho, más estrictamente a la evaluación del material probatorio, operación intelectual que de alguna manera hubiera

arrojado una duda acerca del significado que cabe asignar a la prueba de un hecho concreto relevante para la decisión de algún artículo propuesto a la decisión del juez".

Mediante el simple proceder de invocar el artículo 9°, no es admisible mudar de una perplejidad acerca de la idoneidad objetiva de la prueba para tener por acreditados los hechos, a la conclusión de que estos existieron entre los litigantes.

Para ello es necesaria una declaración circunstanciada y fundada respecto de qué actos se han probado mediante tal orientación procesal, que solo conduce a una conclusión sobre hechos determinados, no a las calificaciones jurídicas que merecen hechos no descriptos.

Por lo demás, tal como ocurre con otros subterfugios procesales, no ha sido afectada por la nueva configuración del artículo 9° la vigencia de las reglas del *onus probandi*, al que completa la regla de la adquisición para el proceso de las pruebas producidas, cualquiera haya sido la parte aportante.

Aclarado este punto, la empresa recurrente no probó las circunstancias fácticas que llevaran a mantener a la trabajadora fuera de los periodos comprendidos en la normativa para los trabajadores eventuales, es decir la excepcionalidad.

Considero que la sentencia da fundamento suficiente respecto de la valoración de la prueba testimonial y que el recurrente no descalifica.

Los deponentes aportados al caso por la demandada, en su mayoría fuera de jurisdicción, no aportaron con sus declaraciones dudas sobre los hechos narrados por la actora y los demás testigos incorporados, más aún en esta etapa de revisión, las constancias de autos me llevan a idéntica conclusión que la jueza *a quo*.

Por tal motivo rechazo el agravio.

2. El segundo agravio de A. es la improcedencia de la declaración de inconstitucionalidad de los acuerdos paritarios.

Sostiene que las sumas no remunerativas fueron pactadas para mejorar la situación del trabajador, el fallo genera una inseguridad jurídica. Deben regir las normas colectivas el contrato individual de trabajo.

Contesta la actora:

Se apuntala en la supremacía de las normas constitucionales y los acuerdos.

Solución:

Atento al criterio que reiteradamente he seguido confirmando decisiones como la presente me llevan a adelantar el rechazo del presente agravio.

En cuanto a la nulidad e inconstitucionalidad decretada de los acuerdo paritarios, dice que la actora pretende sacar fuerza vinculante y obligatoria a los acuerdos suscriptos que generaron importantes mejoras económicas al trabajador y han sido materia de homologación administrativa, he de remitirme a lo dicho en autos "T. ... c/ Sociedad… s/ Laboral", expte. 377/2011 Sent. Definitiva Nro. 17/2013 y "T. ... c/ S. SA s/ sumario", expte. 137/2013, Sent. Def. nro. 35/2013, entre otras.

En esos casos dije que lo que resulta aplicable en la especie, 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. 1135/2004–; 1°, inc. c, 8 y 9, LCT –t.o.–)".

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 solo podría ser opuesta a los mencionados sujetos, entre los cuales no está incluida la trabajadora, a la 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. 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 de la actora 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.

"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 esenciales" –Director Juan Fernández Madrid - T.IV, págs. 234, 264, 413 y 390, ed. La Ley -2010).

Rechazo el agravio.

3. Tercer agravio. Improcedencia de la solidaridad –art. 29 LCT-. Real vigencia de la relación con A.:

Para esa parte no se encuentran cumplidos los recaudos contemplados en el art. 29 ter, LCT dice que no fue una actividad propia de la principal. Señala la regulación específica de las empresas de servicios eventuales.

Contesta la actora:

Contrató a la actora para suplantar trabajadores que no acreditó quiénes eran ni por cuál periodo estaban con licencia, además admitió que la contrató como asesora comercial, actividad propia y no tercerizada. No se ajustó a las previsiones del Dto.1694/96.

Solución:

Adelanto que comparto dicha postura en el entendimiento que los jueces laborales deben atenerse al principio general de la primacía de la realidad.

Este principio del derecho laboral que presenta rasgos muy particulares, de conformidad con él cuando no hay correlación entre lo que ocurrió en los hechos y lo que se pactó o documentó hay que dar primacía a los primeros. Prima la verdad de los hechos sobre la forma.

En cuanto a los fines del derecho del trabajo, sabido es que dadas las características propias de la relación laboral, la ley propone proteger a la parte más débil –el trabajador-, con el objeto de equilibrar la relación. Para ello utiliza determinados medios técnicos y principios generales de carácter especial. A decir del Prof. Vázquez Vialard, como consecuencia de tales principios se convierte al trabajador en un "menor de edad"; se limita la posibilidad del ejercicio de la autonomía de su voluntad que se ve reducida por la existencia de mínimos o máximos inderogables. De esta manera se lo pone a cubierto de la posibilidad de que venga a ser victima de quienes gracias a su mayor capacidad de negociación, podrán obtener ventajas.

De acuerdo con su finalidad se convierte en un derecho especial, en el que sin más no son aplicables las normas básicas de otras ramas del derecho (del civil en particular). En cada caso debe comprobarse que la aplicación de ellas al campo de las relaciones laborales, no esté en pugna con el principio primordial del derecho del trabajo, que es la protección al trabajador como parte mas débil (ver Vázquez Vialard, A., "Tratado de derecho del Trabajo", t.2, pág. 189/234, Astrea-82).

Surgió de las pruebas de autos que fue una prestación continua de la actora (pericial de fs. 370/380 y testimoniales), no hay constancias aportadas en el pleito por parte de la quejosa de la existencia de personal que debía suplantar la actora ni el carácter de excepcionalidad por el cual se requería el servicio. No contradice la quejosa la calificación de fraude a la normativa laboral impuesta por la jueza de grado, basada en prueba testimonial que fuera detallada claramente en la sentencia; esa búsqueda de la verdad material por quien debió decidir estuvo bien enderezada valorando y apreciando la prueba aportada, sin que la queja conmueva la conclusión.

Mas aun, es básico el razonamiento y la comprensión que la prestación personal de servicios en el marco de una empresa ajena, determina la operatividad de presunción aludida y coloca en cabeza del alegado empleador que la cuestiona, la prueba de que tal prestación reconoce como causa una relación jurídica distinta a la descripta en los artículos 21 y 22 de la L.C.T.

Extendiéndome sobre el punto, entiendo que mientras la empresa de servicios eventuales y la usuaria cumplan su cometido en los términos de la ley, ninguna responsabilidad puede caber a la última, pues ambos sujetos de derecho están actuando conforme a una norma jurídica que los habilita para llevar a cabo el negocio expuesto.

Sin embargo si no se cumpliera alguno de los requisitos legales, como por ejemplo que las tareas no fueran eventuales, como fue acreditado en autos (y sobre lo cual no existe contradicción de la recurrente, salvo su discrepancia subjetiva), entonces cae todo el andamiaje y se produce un verdadero fraude a la ley, (tal lo acaecido, donde además se despidió a la actora invocando la existencia del periodo de prueba apartándose de la realidad de lo acaecido) porque se ha utilizado el articulo 29 LCT, como norma de cobertura a los efectos de violar el orden publico laboral.

Existe, entonces, un vicio en la causa fin del negocio jurídico (el contrato de trabajo) y la normativa pretendida pasa a ser automáticamente reemplazada por la que corresponde en su conjunto, tema este abordado precedentemente.

De tal manera la usuaria deja de ser tal y pasa a ser empleadora.

La empresa de servicios eventuales la acompaña en la solidaridad que, en este caso, el legislador le ha impuesto con fuente legal como sanción.

A mayor abundamiento cito: "Las modificaciones introducidas al artículo 29 LCT, no permiten considerar que la empresa de servicios eventuales y la usuaria deben ser consideradas un sujeto empleador pluripersonal, cuando la usuaria utiliza personal provisto por la agencia para cubrir una vacante o necesidad no eventual. El hecho de que el esquema legal responsabilice solidariamente al sujeto intermediario, al que cabe reputar de "interpuesto", con quien la ley juzga como empleador, no implica reconocerle el rol de coempleador y se justifica plenamente, ya que la maniobra objetivamente fraudulenta de interposición de sujetos que el artículo 29, párrafo primero, procura desbaratar, no se podría verificar sin el concurso de intermediarios. La responsabilidad adicional solidaria de los sujetos interpuestos entre los trabajadores y quienes deben ser considerados sus auténticos empleadores se justifica por su intervención en la maniobra que la ley reputa objetivamente fraudulenta y no por considerarlas co empleadoras" (CNAT, sala II, 25-92008, "Vásquez, María Laura c/ Telefónica de Argentina SA y otro s/ Diferencias de salario", CNAT, N° 284).

Atento a este criterio por el cual entiendo plenamente responsable a la recurrente A., también justifico plenamente la condena a la entrega de la documentación laboral.

Admitido por la demandada en su contestación la prestación de servicios por un período anterior al que se reconoció la relación laboral permanente -si bien

atribuyéndole carácter ocasional-, a aquella incumbía demostrar el carácter eventual de la vinculación: no habiéndolo hecho, rige la presunción del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo y corresponde tener por cierta la fecha de ingreso denunciada por el trabajador (elDial.com - W7266, Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires).

4. Atento a la vinculación jurídica entre las siguientes quejas:

Cuarto agravio: obligación de entregar la documentación laboral. Seguro de retiro Complementario.

Sexto agravio: improcedencia de los rubros indemnizatorios.

Abordaré en forma conjunta los planteos.

La demandada dice que ha objetado la relación laboral acordada por la jueza *a quo* y rechaza adeudar la entrega de documenación.

Con relación a las sumas y rubros, invoca lo que ha manifestado largamente respecto de la relación de dependencia atribuida en la sentencia.

Mantiene la postura que el despido se perfeccionó en el periodo de prueba y no procede la multa del art. 2 de la Ley 25323.

Con respecto al art. 80 LCT, no puede ser sancionada por la obligación de un tercero y que no es solidaria.

Contesta:

La actora debió ser inscripta en el registro especial controlando los pagos que efectuaba S. en el periodo que comprendió la contratación a través de dicha empresa, lo que no hizo, laboró durante 13 meses y fue un hecho acreditado para la demandada para tareas permanentes. Son procedentes las multas de los arts. 1 y 2 de la ley porque se vio compelida a iniciar las acciones judiciales.

Solución:

Con los argumentos expuestos en el desarrollo del agravio precedente, ha quedado establecido que la ley considera como consecuencia de la conducta de las

empresas demandadas que la actora ha sido dependiente de dicha recurrente.

Las declaraciones testimoniales concordantes y concluyentes que fundamentaron en la instancia de grado la decisión respecto de la vinculación laboral de la accionante, que fuera confirmada en este voto, no deja mayor margen de viabilizar los planteos de la recurrente.

La contratación calificada de ilícita, y la confrontación que se efectuó respecto del ingreso de la actora bajo la dependencia de A. y el inmediato despido, conforman una situación fáctica que respalda las declaraciones de los testigos en particular del Sr. F. O. A.. Poco aporta el argumento de la quejosa que la empleada ingresada para diversas tareas, observó que no desarrollaba adecuadamente las mismas.

No puedo admitir el argumento de la improcedencia de los rubros indemnizatorios, en los que solamente manifiesta su disconformidad a fs. 508 y vta. que siendo derivados del despido injustificado y del carácter de empleadora de la codemandada, esta remite en sostén de sus planteos la inexistencia de la relación laboral previa, el despido en periodo de prueba que fueron rechazados.

Rechazo los agravios.

5. Quinto agravio: inexistencia de conducta temeraria y maliciosa.

Recepto el agravio conforme los argumentos vertidos al tratar y resolver el mismo planteo efectuado por la codemandada S. en la comprensión que la situación ha sido idéntica.

III. Las costas de la alzada las impongo a las codemandadas, toda vez que el éxito parcial obtenido no enerva el principio general del art. 69 del CPr. En igual sentido mantengo las impuestas en la instancia de grado (art. 282 CPr).

IV. Apelación de A. de la regulación de los honorarios de los profesionales de la actora por altos (fs. 469):

Considerando las etapas cumplidas del pleito en la instancia de grado, el éxito obtenido, y el desarrollo de la labor profesional, parámetros establecidos en la ley arancelaria para definir el emolumento de los profesionales, la sentencia de grado resulta ajustada a tales disposiciones, y revisadas las actuaciones considero que debo confirmarlas (arts. 5, 6, 7, 36 de la Ley XIII nro. 4).

A la segunda cuestión, la Dra. García Blanco dijo:

1) Receptar parcialmente los agravios de A. y S. I. S. A., haciendo lugar al agravio respecto de la condena por conducta temeraria y maliciosa. Modificar parcialmente la sentencia de grado excluyendo de la condena el interés de una vez y media aplicado por esa calificación procesal de conducta de las codemandadas.

2) Costas de la alzada a las codemandadas. Diferir la regulación de los honorarios de los profesionales actuantes al momento del acuerdo.

A la primera cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

La jueza de grado hizo lugar a la demanda interpuesta por la Sra. V. R. P. y previo declarar la inconstitucionalidad de los acuerdos paritarios en cuanto asignan carácter no remunerativo a sumas abonadas que revisten tal calidad, condenó a las codemandadas A. Argentina S.A y S. Internacional S.A. abonar la suma de $12.644,47 por diferencias salariales del mes de abril de 2014; SAC proporcional; integración del mes de despido y SAC; diferencia sustitutiva del preaviso y su SAC; diferencia en vacaciones no gozadas y SAC; diferencia en indemnización por antigüedad; indemnización del art. 80, de los arts. 1 y 2 de la Ley 25323 e indemnización por daños generados por la omisión de realizar los aportes con destino al SRC de empleados de comercio con más los intereses correspondientes a la tasa que cobra el Banco Nación Argentina para los préstamos personales con destino libre a 60 meses. También condenó a entregar certificado de trabajo, constancia documentada de aportes sindicales y certificación de servicios y remuneraciones.

1. Recursos:

Contra tal sentencia, obrante a fs. 444/466vta, se alzaron la codemandada A. Argentina mediante recurso interpuesto a fs. 468 contra la sentencia y a fs. 469 contra la regulación de honorarios por considerarlos altos, y la codemandada S. Internacional S.A. mediante recurso interpuesto a fs. 470 concedidos a fs. 471.

Expresaron agravios a fs. 485/499 y 500/510. La actora contestó el traslado conferido a fs. 512/524.

2. Tratamiento de los agravios:

Agravios de la codemandada S. Internacional S.A.

a) La primera queja se centra en el pretendido desconocimiento del contrato de trabajo eventual agregado en la causa. Haciendo caso omiso a la consideración de la juez en el sentido que no reconocida la firma por la actora, carece de validez la copia simple que acompañó el perito contable del supuesto contrato de trabajo eventual, insiste en la convalidación del mentado documento por parte de la actora, toda vez que agregada la pericia no fue cuestionada la incorporación.

Lo cierto es que no está en discusión que A. recurrió a S. como empresa de servicios eventuales.

El agravio es meramente formal, como la crítica que efectúa.

La sentenciante, sin perjuicio de no considerar válido el contrato agregado por el perito contador, por las cuestiones procesales explicitadas por la primera votante, tras analizar la prueba rendida y las condiciones de viabilidad de la modalidad invocada, concluyó que la contratación habida no tuvo por objeto cubrir una necesidad momentánea, eventual, efímera e imprevista del personal de la codemandada A. como requiere el art. 99 LCT y estableció que la empleadora directa fue A., quien recibió los servicios de la Sra. P., tratándose de tareas propias del giro comercial de la firma codemandada.

No sortea el recurrente tales conclusiones, de allí que el agravio se rechaza ante la falta de incidencia en la solución final.

b) La segunda queja esta constituida por la extensión de la jornada laboral dada por la jueza conforme las testimoniales recibidas y la detallada en la demanda por la actora.

Critica que no haya tenido en cuenta que en realidad cumplía 32 horas semanales de trabajo conforme la pericia rendida en la causa y que se trata de una jornada reducida con apoyo en el art 198 LCT. Señala que el art. 92 ter LCT resulta inaplicable.

La Dra. P. entendió que la prestación de servicios no fue menor a las 2/3 partes de la jornada habitual para la actividad, de manera que no hizo lugar a la jornada parcial o reducida invocada por S..

La recurrente insiste en la validez del contrato según el cual se pactó una jornada de 30 h semanales acuerdo a lo previsto por el art. 198 LCT. La desestimación de la validez probatoria del contrato –y su modalidad- fue confirmada en el punto anterior.

Además señala el recurrente, que el contrato a tiempo parcial es una modalidad del contrato por tiempo indeterminado y que no es el caso de autos. Insiste en que se pactó un contrato con jornada reducida y por ello justifica el sueldo liquidado.

Por el contrario, enseña Grisolia que el contrato a tiempo parcial "puede tratarse de un contrato por tiempo indeterminado, en el cual rige el periodo de prueba, o de un contrato por tiempo determinado. Al no contener la ley disposición alguna al respecto, se entiende que la contratación a tiempo parcial puede ser utilizada no solo en los contratos por tiempo indeterminado, sino también en las modalidades excepcionales a dicho principio (a plazo fijo, eventual) (Grisolía, Julio Armando, "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", ed. Abeledo Perrot, Bs. As., 2008, T.I, p. 502).

Es así que el art. 198 LCT, que contempla a los contratos de jornada reducida, no establece un sistema de proporcionalidad salarial al tiempo trabajado, sino

que equipara el salario de los trabajadores de jornada reducida a los de jornada completa.

En realidad, el art. 92 ter, LCT (según texto del art. 1, Ley 26474) refiere al contrato a tiempo parcial, es decir aquel cuya jornada no supera los 2/3 de la jornada habitual de la actividad, y establece que "si la jornada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa". Ello porque no cualquier reducción del horario habilita a encuadrar el contrato como uno a tiempo parcial, sino que requiere que la misma sea sensiblemente inferior. Es por debajo de aquel nivel, que se habilita la liquidación proporcional del salario. Por encima del mismo, y aún por debajo de la jornada máxima, no existe la posibilidad de pago proporcional de la remuneración la que debe efectuarse por el total.

En el caso, quedó acreditado que la actora cumplía 32 h semanales, es decir las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad, su salario debió ascender al dispuesto por la norma convencional para un trabajador de jornada completa y ello no fue así. Por ello, debe mantenerse lo dispuesto en primera instancia.

A partir del dictado de la Ley 26474, en los casos de contratos de jornada reducida regidos por el art. 198 LCT, que superen el límite impuesto por el referido art. 92 ter, la remuneración del trabajador no se rige por el principio de proporcionalidad, sino que "el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa" (ap. 1, art. 92 ter, LCT).

En consecuencia, corresponde confirmar el fallo de primera instancia en este aspecto, por cuanto la actora percibía un básico proporcionalmente liquidado a la cantidad de horas laboradas cuando, en realidad, debía cobrar la jornada habitual de la actividad (empleados de comercio) (ver en este sentido “Yslas, Nora Alejandra vs. Coto C.I.C.S.A. s. Despido”, CNAT Sala VII; 21-09-2015; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; RC J 689/1; íd. “Rucci, Pablo José vs.

Teletech Argentina S.A. s. Despido", CNAT, Sala V; 26-08-2016, Rubinzal Online, RC J 5025/16, entre muchos otros).

c) En la tercera queja cuestiona la condena al pago de diferencias salariales a partir de no considerar la existencia de la jornada reducida. Señala que liquidó los haberes en forma proporcional y que ello quedó acreditado en la causa. Refiere que las escalas salariales se fijan para trabajadores que prestan servicios en jornada completa.

El agravio es subsidiario del anterior, de manera que corre su misma suerte.

Solo reitero que toda vez que se decidió conforme las constancias de la causa y la propia prueba pericial invocada por el recurrente, que la actora laboraba las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad no es procedente el pago proporcional por jornada reducida.

d) Denuncia un quiebre lógico en la sentencia por cuanto por un lado reconoce que es una empresa de servicio eventual habilitada del tercer párrafo del art. 29 LCT y por otro lado encuadra la cuestión en los dos primeros párrafos de la norma.

No existe comportamiento ilícito pues registró a la actora, efectuó los aportes y contribuciones de ley. Se pregunta cómo puede reprocharse a su parte ser partícipe de una intermediación ilícita si no existió transgresión alguna del ordenamiento vigente y ser condenada a pagar una vez y media la tasa de interés aplicada por considerarla incursa en conducta maliciosa y temeraria con fundamento en el art. 275 LCT. Señala además que tal conducta fue endilgada por la actora a A..

El comportamiento ilícito radicó en la utilización de la figura de la intermediación para proporcionar trabajadores eventuales para cumplir trabajos no eventuales.

"Las empresas de servicios eventuales solo se encuentran autorizadas para proveer personal a terceros, para cumplir en forma temporaria servicios determinados

de antemano, o responder a exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato (art. 29 LCT., tercer párr.; 77 de la Ley Nacional 24013; 1° y 2° del Dec. Nacional 342/92) y solo en estos casos, entre los trabajadores y la empresa de servicios eventuales se establece una relación de trabajo, de carácter permanente, continuo o discontinuo; y ni la celebración por escrito de un contrato de trabajo eventual, ni la intermediación de una empresa de servicios temporarios inscripta en el registro que lleva el Ministerio de Trabajo eximen de la prueba de la necesidad objetiva eventual, justificativa del modelo, pues en nuestro ordenamiento jurídico no basta el acuerdo de voluntades sanas y la observancia de las formalidades legales, para generar un contrato de trabajo de plazo cierto o incierto" (CNAT, "Alderete Juan Alberto c/ Benteler Automotive
S.A. y otro s/ despido", Sala IV, 8/feb/2011 MJ-JU-M64048-AR - MJJ64048 - MJJ64048).

Frente a tal comportamiento, la legislación laboral reacciona estableciendo la dependencia directa con quien se beneficia o aprovecha del trabajo y estableciendo la solidaridad entre los que intervienen en el negocio.

Por otro lado, el proceder temerario ha sido definido como aquel en que se obra con conciencia de la propia sinrazón; importa la deducción de defensas cuya falta de fundamento no se puede razonablemente ignorar. Se requiere en consecuencia la presencia de dos elementos: uno objetivo (la falta de razón) y otro subjetivo (el conocimiento de que la posición procesal adoptada es infundada) (Fenochietto, Carlos E., "Cód. Proc. Civ. y Com. Comentado, anotado y concordado con los códigos provinciales", t.1, Astrea, Bs. As., 1999, pág. 204.

Y la conducta maliciosa -caracterizada por la mala fe de quien incurre en ella- consiste en la obstaculización del proceso, ya sea para demorar el

dictado de la sentencia o bien, una vez dictada, para entorpecer su ejecución. Es decir, que las herramientas y recursos del proceso son utilizados en contra de sus fines para dilatarlo A su vez, este ánimo subjetivo que tipifica a ambas conductas debe surgir de los elementos probatorios obrantes en la causa

Para declarar una conducta como temeraria, el juzgador debe proceder con cautela y prudencia para no menoscabar la garantía de defensa en juicio. La conducta temeraria o maliciosa no surge del hecho de que el litigante haya perdido el pleito o que sus pretensiones carezcan de sustento jurídico. La primera muestra una antijuricidad objetiva y la segunda una ilicitud subjetiva. Por ello, cuando la parte interesada solicita la sanción del art. 275 LCT o del art. 45 del C.P.C.C.N. y el juzgador siente el llamado interior a imponer una multa por ese motivo, ha de conjugar el derecho de legítima defensa y la necesidad de reparar los daños causados por la conducta procesal asumida por el empleador demandado.

Considero entonces, que aunque reprochable la actitud de las demandadas, no incurrieron en la conducta tipificada en el art. 275 LCT, sino que ejercieron válidamente su derecho de defensa, en tanto pudieron efectivamente controvertir su carácter de empleadoras. Resulta necesario que, a sabiendas, se litigue sin razón verdadera y se tenga conciencia de la sinrazón, incurriendo en graves inconductas procesales, en violación de los deberes de lealtad, probidad y buena fe; es decir que la actuación debe ser malintencionada, grave y manifiesta" (*cf*. Carlos Colombo, "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación", anotado y comentado, 4ta. ed. actualizada, pág. 124 y ss.), aspectos que no se advierten en el caso concreto, en donde las demandadas ejercieron su derecho de defensa, utilizando los medios a su alcance, sin que se constate la adopción de conductas inadecuadas o meramente dilatorias que autoricen a aplicar la sanción que se persigue.

Las defensas opuestas no implicaron un obrar obstruccionista o dilatorio sino que ejercieron válidamente su derecho de defensa en juicio, conforme lo tutela el art. 18 de la CN, no corresponde admitir la existencia de conducta temeraria y maliciosa en los términos del art. 275 LCT.

En consecuencia revoco la declaración de temeridad y malicia y la multa impuesta en consecuencia en la instancia de grado.

e) Improcedente condena a la entrega de constancia de aportes y contribuciones a la seguridad social, certificado de trabajo y certificación de servicios y remuneraciones. Indica que no integró en absoluto la pretensión de la actora. Respecto de las constancias documentadas de aportes y contribuciones a la seguridad social, cuestiona el fundamento dado por no haber acompañado el F. 931 AFIP y refiere que a fs. 406 la AFIP acompañó constancias de los ingresos efectuados respecto de la actora.

Y considero que le asiste razón.

A fs. 406 obra constancia de la AFIP que da cuenta que durante los meses de la relación laboral fueron ingresados los aportes y contribuciones a la seguridad social y a la obra social.

Todo ello desde el mes 9/2009 al mes 12/2010 superponiéndose los aportes de S. y A. a favor de la actora durante el mes 10/2010.

Atento a ello considero un excesivo rigor la condena impuesta en este sentido.

Como me expedí en S.D. 31/2017/L, corresponde tener en cuenta que la Resolución General AFIP 2316/2007, considerando la necesidad de simplificar la obligación establecida por el art. 80 LCT y 12 Ley 24241 a cargo de los empleadores y existiendo ya un procedimiento de registración laboral y de la seguridad social de Unificación Registral creado mediante la Resol General Nro. 1891/2006 “Mi simplificación”, estableció un sistema informático para la generación y emisión de la certificación requerida en el art. 80 LCT y 12 inc. g)

de la Ley 24241 (art. 1) con los datos y bajo las condiciones que establezca la ANSES (art. 5). A su turno la ANSES por Resolución 601/2008 aprobó el sistema informático que permite a los empleadores generar y emitirá la certificación de servicios y remuneraciones.

Es que, como ha señalado el Superior Tribunal de Justicia local en el precedente "Labra Rojas", en coincidencia con el criterio que se venía abriendo paso en la jurisprudencia nacional en el sentido que el reclamo de la entrega de las certificaciones o constancias documentadas no resulta admisible porque ha perdido toda utilidad práctica a partir de la circunstancia de que el trabajador puede obtener esa información directamente de la Ansés, y en el caso, estando las constancias obrantes en la causa, carece de toda lógica condenar a su entrega.

Si nos atenemos a la finalidad antievasión de la norma, la misma se encuentra salvada de conformidad a las constancias de la causa reseñadas al igual que el fin tuitivo respecto del debido control del trabajador.

Por último, no resulta ocioso señalar que aunque los fondos ingresados no sean los que correspondan la finalidad de información veraz se encuentra satisfecha.

Se justifica entonces en el caso, "la dulcificación de la norma legal para resolución del caso" (STJ en "Labra Rojas"), pues, debe interpretarse en forma integral la voluntad legislativa sin atenernos estrictamente a sus palabras, y en coincidencia con el espíritu que las informa procurar arribar a una aplicación racional que avente el riesgo de "un formalismo paralizante" (del voto del Dr. Royer en SD 1/SRE/2011 del 4/3/2011 "Labra Rojas").

En consecuencia, propongo al acuerdo admitir el agravio y revocarla condena a entregar las constancias de aportes y contribuciones sociales, pues carece de sentido obligar a cumplir con las constancias cuando ya están glosada en autos.

Agravios de la codemandada A. :

a) Acusa arbitrariedad por falta de sustento probatorio, basado únicamente en dos testigos ofrecidos

por la actora con omisión total de los propuestos por su parte. Tilda de parcializada la apreciación de tal prueba, y de la prueba en su conjunto privilegiando los dichos de la actora.

Postula que debió valorar con estrictez la testimonial del Sr. A. por haber manifestado que es amigo de la actora. Insiste que de tal prueba no se comprobó la existencia de la relación laboral entre la actora y su parte más allá del periodo de prueba denunciado. Critica la valoración efectuada en relación a la jornada laboral de la actora.

Es dable reiterar que la apreciación de la prueba efectuada por los jueces de grado constituye una decisión tomada por el juzgador en el centro o núcleo mismo de sus facultades, que constituye el ámbito de mayor discrecionalidad y legítimo arbitrio que le concede el ordenamiento, no bastando impugnarla sobre la base de una opinión distinta, sino que debe ensayarse, a su respecto, un ataque frontal, fundado en argumentos hábiles y conducentes, que demuestren el desacierto manifiesto de la resolución (CA Trelew, Sala A 1/6/2015, "B., E. R. c/ B., F. S. y otro s/ DAÑOS Y PERJUICIOS" (expte N° 443 – año 2014); ídem, 13/10/09, in re "J., C. D. c/ P. P. S.A. s/ Cobro de pesos" (expte. 325 - año 2009 CANE); ídem, del 12/4/2013, *in re* "C., N. S. c/ D., J. E. s/ Cobro de pesos e indem. de ley" (expte. 69 – año 2013 CAT); ídem, 7/8/08, "G., N. F.c/ P., R. L. y/o q. rte. resp. laboral de E. Trelew s/ Indem. de ley", registrada al Nro. 50 de 2008 SDL; en igual sentido, Cám. Civ. y Com. Neuquén, Sala I, 29/2/96, "Aravena Bastias, Fernando c/ UCASA s/ Accidente", en JUBA, base Neuquén, sumario Q0000046).

A tenor de esa doctrina, para conmover las apreciaciones probatorias y asignaciones causales correlativas efectuadas por el juez, se requiere demostrar lógicamente que la selección y apreciación probatoria del juez de grado es caprichosa, antojadiza, indefendible y que la asignación causal no responde a parámetros objetivos y atendibles.

Del análisis de la prueba testimonial, la sentenciante concluyó que la actora cumplió funciones de recepcionista, tareas administración y atención al público en A. desde su ingreso en S.. Es cierto que tomó en cuenta las declaraciones vertidas por los testigos O. y A.. Pero también es cierto que las restantes testimoniales rendidas en extraña jurisdicción nada aportaron al respecto, pues tratándose de empleados de A. en la ciudad de Córdoba, poco podrían aportar en cuanto a las tareas efectivamente realizadas por la actora y su horario de trabajo en esta ciudad.

A. y O., tratándose de compañeros de trabajo de la accionante, son quienes pudieron relatar las condiciones laborales e incluso de funcionamiento de la empresa, vigentes al momento de la extinción del vínculo. En materia laboral, estas declaraciones son esenciales en cuanto son testigos presenciales de los hechos, máxime, que habiendo sido ofrecidos por el actor, no fueron ni siquiera cuestionados por la demandada, que incluso no asistió a las audiencias (fs. 279/280).

En este punto y atento a la prueba colectada, el temperamento seguido por la juez no se aparta de las reglas de la sana crítica en la apreciación de la prueba y es conteste con los principios rectores del Derecho Laboral Argentino –protectorio, primacía de la realidad- y que, en última instancia, redunda en un reconocimiento expreso de los derechos de los trabajadores -sujeto de preferente atención constitucional-, al decir de la Corte Suprema en sus fallos, en cuanto su reclamo forma parte del amplio espectro de derechos que subsume el art. 14 bis de Constitución Nacional. Y que intensifica sus fuerzas a través de los tratados incorporados por el art. 75 inciso 22 de la Const. Nacional (*cf.* crit. STJCh, S.D. 12/SRE/2008).

En razón de tales consideraciones propongo el rechazo del agravio.

b) Improcedencia de la declaración de inconstitucionalidad de acuerdos paritarios por las sumas no remunerativas.

Señala que las sumas no remunerativas se pactaron por el aumento del costo nominal que representa para los comercios y las actividades de servicios. Refiere que las prestaciones no remunerativas son servicios prestaciones o beneficios percibidos por el trabajador ajenos al marco contraprestacional con el fin de mejorar su calidad de vida. Indica que la parte actora se limitó a mencionar las actas acuerdos cuya inconstitucionalidad pretende, sin especificar las prestaciones a las que trata y cuál era el contenido de las mismas.

En su cuarta queja se alza contra la declaración de inconstitucionalidad de los acuerdos paritarios de comercio de los años 2008/2010 que estipularon el pago de sumas no remunerativas.

En el punto, la jueza ajustó su razonamiento a la doctrina emanada de la Corte Nacional en autos “Perez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A. s/ Recurso de hecho” y receptada por la CNAT y numerosos tribunales del país, teniendo en cuenta que considerar que dichos aumentos no son remunerativos afecta gravemente el derecho de propiedad de los trabajadores (art. 17 CN) y a una retribución justa (art. 14 CN) y toda vez que la protección de la dignidad de la persona y del bien común son los criterios que presiden la consideración del trabajo humano, que excede del mero mercado económico y se apoyan en principios de cooperación, solidaridad y justicia normativamente comprendidos en la Constitución Nacional.

La categorización como no remunerativos de rubros que integran la ganancia o salario del trabajador, afecta al dependiente en el cálculo de sus aportes y contribuciones a la seguridad social incidiendo directamente sobre sus futuros haberes jubilatorios, impacta negativamente en el cálculo de las indemnizaciones por antigüedad, preaviso y las restantes indemnizaciones agravadas que procedan.

La contundencia de los fundamentos de la doctrina legal de la Corte, desbarata la crítica subjetiva que realiza la recurrente, que no merece recepción.

A ello agrego que habiendo postulado la inconstitucionalidad de los rubros no remunerativos, correspondía a la demandada acreditar el contenido de los rubros de que se trataba a los fines que ahora pretende (art. 381 CPr).

En tal sentido, la queja debe desestimarse.

c) Improcedencia de la solidaridad de su parte en los términos del art. 29 LCT sin que concurran los presupuestos de la norma:

Dice que la actividad que la actora prestó como recepcionista no constituye una actividad propia de la actividad principal de A. sino una actividad terciaria.

Por tal prescindibilidad de la tarea desarrollada es que se sirve de personal eventual para la prestación de esas tareas. Señala además, que las empresas de servicios eventuales tienen su regulación específica.

Desmiente que haya contratado a la actora por intermedio de S. para cubrir una necesidad permanente, normal y habitual. Afirma que S. proveyó personal como prestadores de un servicio y no como empleados. Incluso destaca que S. ha realizado los aportes al sistema previsional. Cuestiona que deba ser inscripta por A. desde su ingreso a S.. Luego de renunciar a S. ingresó a prestar tareas en A. como asesora comercial, no como empleada administrativarecepcionista, y fue dentro del periodo de prueba que se decidió la extinción de la contratación laboral.

La jueza concluyó que la actora cumplió desde su ingreso a S. funciones de recepcionista, tareas de administración y atención al público siempre en A.. Luego de ello encuadró la situación en las previsiones del art. 29 primer párrafo LCT porque las partes no lograron demostrar que tales tareas, que son normales al giro comercial de A. fueron eventuales, de allí que no quedaron incluidas en la excepción del último párrafo

del art. 29 LCT pese a que S. contara con habilitación para como empresa de Servicios Eventuales.

Jurisprudencialmente se ha resuelto que en la medida en que no surja probado cuál habría sido la "necesidad extraordinaria" –elemento que resulta indispensable para comenzar a evaluar si tuvo o no una justificación objetiva y concreta la vinculación con el trabajador, mediante la forma atípica de contrato eventual- se torna ilegitima y contraria a derecho la figura contractual utilizada, aun cuando la empresa de servicios eventuales haya cumplido con las formalidades exigidas por la ley.

En el caso, A. se valió de mano de obra de personal "eventual" para satisfacer necesidades propias y permanentes para el cumplimiento de su objeto social. Formalmente aparentó una contratación e intervención de una empresa de servicios eventuales.

Con tal mecánica, ambas accionadas vulneraron el esquema legal laboral de contratación del trabajador en forma permanente y por tiempo indeterminado, tal extremo permite involucrarlas conjuntamente en los términos del art. 14, 29 y 99 LCT (en tal sentido CNAT, SALA VII, 16/4/08 cit. por Julio Armando Grisolía ED P.323).

En el caso, cobra relevancia decisiva, no la inscripción de S. como empresa de servicios eventuales, sino que las codemandadas, como señalara la jueza *a quo*, no acreditaron que las tareas cumplidas por P. fueran eventuales.

Ello hace caer todo el andamiaje y se produce un verdadero fraude a la ley, porque se pretendió utilizar el art. 29 LCT como norma de cobertura generando una tensión entre la misma y el orden público laboral. La usuaria deja de ser tal y pasa a ser empleadora. La empresa de servicios eventuales la acompaña en la solidaridad que el legislador ha impuesto como sanción (*op. cit.*).

Asimismo se sostiene que la empresa usuaria es considerada empleadora cuando la empresa de servicios eventuales no se halla habilitada para funcionar y

cuando la empresa usuaria no prueba la eventualidad de los servicios requeridos.

De allí que la responsabilidad recae en la empresa beneficiaria de los servicios como empleadora directa: A. y la empresa que lo proporciona: S. es solidiariamente obligada (*cf*. Pablo Candal en glosa al art. 29 en "Ley de Contrato de Trabajo", Raúl Horacio Ojeda coord., Rubinzal Culzoni, Santa Fe 2011, t.1, p.312).

Y todo ello en modo alguno queda desvirtuado por la referencia de la testigo que refiere haber salido de licencia por maternidad.

Tal conclusión, es la que impone el principio de la primacía de la realidad que, actúa como una directiva dirigida al juzgador, quien en definitiva declara la naturaleza jurídica de la relación habida entre las partes.

En base a tales consideraciones, la queja queda carente de contenido al no hacerse cargo de tal fundamento dado por la sentenciante, pues entiendo que ninguna incidencia tiene la actividad principal de la empresa, sino la eventualidad o no de las tareas cumplidas que no ha sido demostrada.

Los presupuestos de la norma son la contratación a través de un tercero que en el caso está habilitado como empresa de servicios eventuales y la prestación de servicios no eventuales, de lo contrario, tratándose de servicios eventuales debidamente acreditados, ninguna responsabilidad cabra a la empresa usuaria.

d) Obligación de entregar documentación laboral. Seguro de Retiro Voluntario.

El agravio es dependiente del anterior, sigue por tanto idéntica suerte.

Las consecuencias de la interposición de S. están claramente señaladas en la sentencia conforme a la normativa aplicable.

La actora es considerada empleada de A. por todo el periodo de la relación laboral, pues cumplió tareas para la misma durante todo el periodo.

El titular de la relación laboral es la empresa usuaria y ambas, usuaria y tercera intermediaria/suministradora son solidariamente responsables de todas la obligaciones derivadas del contrato.

Tratándose la entrega de la documentación del art. 80 LCT de una obligación derivada del contrato de trabajo, se impone el rechazo del agravio con la salvedad efectuada respecto de la constancia documentada de aportes y contribuciones a la seguridad social y obra social.

e) Los rubros indemnizatorios que otorga la sentencia le causan agravio como consecuencia directa de la inexistente relación laboral que sostiene por haberse producido el distracto laboral en el periodo de prueba. Remite a las consideraciones efectuadas en los agravios precedentes y cuestiona la viabilidad de las diferencias por antigüedad, preaviso, salariales, integración del mes de despido y vacaciones no gozadas, la multa de los arts. 1 y 2 de la Ley 25323 y del art. 80 LCT.

El agravio obtiene respuesta en el tratamiento de los agravios relativos a la solidaridad decidida en la instancia de grado, la inconstitucionalidad de los rubros no remunerativos, la relación laboral habida entre la actora y A. y su duración, todos extremos confirmados en este voto.

f) El quinto agravio coincide con el cuarto de la codemandada S., que ya fuera tratado y admitido, en el entendimiento de la procedencia excepcional del instituto y la falta de configuración en el caso de la actitud dilatoria y obstruccionista requerida por la norma.

En consecuencia se admite el agravio revocando el incremento en la tasa de interés fijada por la sentencia recurrida.

2. Costas y honorarios:

La solución que propongo si bien modificatoria de la decisión de primera instancia no tiene entidad en

orden a las costas, en tanto refuerza la calidad de vencida de las demandadas.

A fs. 469, la codemandada A. recurrió los honorarios regulados a la representación de la actora por altos.

El recurso debe ser rechazado en atención a que el porcentual fijado en el 20% está dentro de los parámetros fijados por el arancel de acuerdo a los parámetros establecidos por los arts. 5, 6, 8 y 38 de la ley arancelaria.

Las costas de esta instancia se imponen a las codemandadas vencidas solidariamente en cuanto a los honorarios de la actora y por su orden respecto de las generadas por la actuación de cada una de ellas. Y se regulan los honorarios de esta instancia a favor de los Dres. J. H. P., E. J. M. y J. M. P. conjuntamente en el 30%, a favor del Dr. A. F. A. en el 25% y los del Dr. I. F. A. en el en el 25%, en todos los supuestos a calcular sobre los regulados en primera instancia con más el impuesto al valor agregado si correspondiere.

A la segunda cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

Propongo como fórmula postulatoria:

1) Admitir parcialmente el recurso de las codemandadas y modificar la sentencia de primera instancia exclusivamente en cuanto ordena la entrega de constancia documentada de ingreso de aportes y contribuciones a la seguridad social y obra social y en cuanto declara la conducta temeraria y maliciosa de las recurrentes, dejando sin efecto el incremento de la tasa de interés dispuesto por tal calificación.

2) Mantener la imposición de costas y regulación de honorarios dispuesta para la primera instancia.

4) Imponer las costas de esta instancia a las codemandadas vencidas.

5) Regular los honorarios profesionales de esta instancia de acuerdo a lo propuesto.

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento con motivo de la disidencia entre mis colegas preopinantes en la resolución dada al planteo efectuado por la codemandada S. Internacional SA en orden a la condena a la entrega a la actora de la constancia documentada de aportes y contribuciones que se encuentra expresamente contemplada en el art. 80 LCT. I. Antecedentes:

En breve síntesis, y a efectos de evitar repeticiones innecesarias que solo dilatarían la extensión del voto, diré que la sentencia de grado hizo lugar a la demanda interpuesta por la Sra. V. R. P. y en razón de ello condenó a las codemandadas A. SA y S. SA, a la entrega a la actora, en el plazo de diez (10) días, de la constancia de aportes y contribuciones a la seguridad social, certificado de trabajo y certificación de servicios y remuneraciones. Asimismo, condenó a las codemandadas para que, en idéntico plazo, le abonen la suma de pesos doce mil seiscientos cuarenta y cuatro con cuarenta y siete centavos ($12.644,47).

De igual modo, condenó a la codemandada A. SA a abonarle, en el plazo de diez (10) días, la suma de pesos cincuenta y seis mil quinientos ochenta y tres con trece centavos ($56.583,13), con más los intereses según considerando respectivo.

Impuso las costas las costas a la demandada. II.

Análisis de los agravios:

Contra el decisorio se alzaron las codemandadas. Mis distinguidas colegas de Sala han emitido ya su voto y resuelto los agravios de las partes que acabo de citar, existiendo discordia respecto de la condena a la entrega de la constancia documentada de aportes y contribuciones prevista en el art. 80 LCT, a pesar de su coincidencia en la solución en el resto del planteo componente de ambas impugnaciones.

En tal sentido, la primera votante Dra. García Blanco confirmó lo decidido en la instancia de grado rechazando el agravio de la codemandada S. SA, mientras que la segunda votante Dra. Zanatta propició en su voto la admisión de la queja y puntualmente sostuvo que la

exigencia dirigida a dicha obligación constituía un excesivo rigor formal en atención a las circunstancias de la causa (informe AFIP fs. 406/413).

Por lo expuesto precedentemente y en atención a la letra del art. 274 del CPCCCh, por el que se dispone que los miembros del tribunal emitirán su voto fundado examinando en el mismo las cuestiones de hecho y de derecho sometidas a la decisión del juez de primera instancia que hubiesen sido materia de agravios y que la decisión se adoptará por mayoría, "bastando para formarla los votos en sentido coincidente de quienes se expidan en primero y segundo término", dejando a salvo la facultad del tercero de emitir su opinión; en razón del lugar que me ha sido asignado para votar, habré de hacer uso de la licencia que
la ley formal me confiere y, por tanto, me expediré exclusivamente sobre el punto materia de desacuerdo, limitándose así mi pronunciamiento a lo relativo a la condena a hacer entrega de la constancia documentada de aportes y contribuciones.

La cuestión a dirimir transita el meridiano del cumplimiento –o no– de las previsiones del art. 80 LCT, ello respecto del cumplimiento de las obligaciones allí establecidas en cabeza del empleador, las que la señora jueza de grado entendió no satisfechas. Y sobre ese punto particular es que corresponde resolver el agravio que, como dije, apunta a la condena a hacer entrega de la constancia documentada de aportes y contribuciones. Tal decisión es la que constituye el objeto de la crítica.

Destaco en principio que el art. 80 LCT dispone: "La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

"El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando este lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de

ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

”Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de estos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

”Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si este fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente (párrafo incorporado por art. 45 de la Ley N° 25345 B.O. 17/11/2000)”.

Dicho ello, se colige del texto de la norma que, producido el distracto, el empleador debe entregar al trabajador un certificado de trabajo (párr. 3ro.), ello sin necesidad de que el mismo le sea solicitado y, ante el requerimiento del trabajador, constancia documentada del ingreso de los fondos a los organismos de seguridad social y sindicales.

En base a lo que antes expresara y del mero cotejo de la documental agregada en autos, surge que no fue entregada la mentada constancia de aportes y contribuciones, mas del informe de AFIP obrante a fs. 406/413 se colige que la demandada ingresó los mismos en tiempo y forma.

Ahora bien, advierto que la sentenciante sostiene su criterio en línea con la jurisprudencia sentada por nuestro más alto tribunal provincial en el fallo "Labra Rojas", y asimismo el recurrente cita el precedente a favor de los fundamentos que esgrime.

En tal sentido, me permito recordar un fragmento esencial correspondiente a la mentada sentencia dictada en los autos "LABRA ROJAS, H. M. c/ P. I. SRL s/ demanda laboral (Diferencia de Hab. e Indem.) de fecha 03 de marzo de 2011, en la que se dijo: "En esta línea de pensamiento, habiendo acompañado la requerida el formulario 931 (fs. 77/145) y encontrándose acreditado -mediante reconocimiento de firma en audiencia (CD 1-0535/2010)- la entrega al reclamante el día 27/07/10 de un certificado (agregado a fs. 76) que contiene detalle de los haberes percibidos por el actor, aportes y contribuciones a la seguridad social; asimismo, surgiendo de la Informativa de la AFIP (fs. 739/743 y 839/841) que se realizaron los aportes a la seguridad social durante la vigencia de la relación laboral, indicando dicho organismo (fs. 743 y 841), que con respecto a las contribuciones de la Seguridad Social (conforme el Sistema Único de Seguridad Social) el empleador no puede identificar una imputación a trabajadores en particular y vislumbrándose a fs. 146/354 que la emplazada adjuntó nómina de empleados en los que está comprendido el trabajador con detalle de haberes, aportes y contribuciones, concibo que la empleadora ha cumplimentado dicha obligación" (en subrayado la conclusión).

Como puede apreciarse, en el caso de mención se tuvo en cuenta al decidir que en primer lugar la demandada acompañó al juicio el formulario F.931, en segundo lugar ya había entregado un certificado que fue reconocido en audiencia, en tercer lugar obraba en autos informe de AFIP y, en cuarto lugar la accionada acompañó nómina de empleados con detalle de haberes, aportes y contribuciones. Es decir, un conjunto de elementos que

llevaron a la convicción en orden al cumplimiento de su obligación.

Es meridianamente claro que no sucede lo mismo aquí, y en esa inteligencia es adecuada la fundamentación de la señora juez de grado, máxime cuando del pretendido informe del organismo estatal se desprenden patentes irregularidades que guardan íntima relación con lo resuelto en el caso, vislumbrándose aportes efectuados por distintos empleadores en la época de la relación laboral y contribuciones parciales. Es por dicha razón que rechazaré el agravio en análisis.

Así, y en el caso en debate, he de compartir con la fórmula postulatoria que expresara en su voto la Dra. García Blanco, proponiendo se rechace el agravio y se confirme la condena a la entrega de la constancia documentada de aportes y contribuciones.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Por coincidir con la fórmula postulatoria de la Dra. Graciela Mercedes García Blanco, adhiero a la fórmula propuesta por la misma en cuanto ha sido materia sometida a mi decisión.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar, con la disidencia parcial de la Dra. Zanatta, la siguiente

SENTENCIA:

1) Receptar parcialmente los agravios de A. y S. I. S. ANÓNIMA.

2) Modificar la sentencia de grado de fs. 444/464vta. en cuanto declara la conducta temeraria y maliciosa de las recurrentes, dejando sin efecto el incremento de la tasa de interés dispuesto por tal calificación.

3) Mantener la imposición de costas y regulación de honorarios de primera instancia.

4) Costas de la alzada a las codemandadas.

5) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en esta instancia a los Dres. J. H. P., E. J. M. y J. M. P. conjuntamente en el treinta por ciento (30%), a favor del Dr. A. F. A. en el

veinticinco por ciento (25%) y los del Dr. I. F. A. en el 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.

6) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

MARÍA FERNANDA ZANATTA
Jueza de Cámara

RICARDO RUBÉN ENRIQUE HAYES
Presidente

GRACIELA MERCEDES GARCÍA BLANCO
Jueza de Cámara

REGISTRADA BAJO EL nro. DEL AÑO 2017 DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

MARCELO ANDRÉS NICOTERA
Secretario de Cámara