En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los días del mes de noviembre del año dos mil dieciocho, 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. Graciela Mercedes García Blanco, y asistencia del señor juez de Cámara Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y de la señora jueza de Cámara Dra. María Fernanda Zanatta, para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"R., L. E. c/ P. S. E. SA s/ SUMARIO Cobro de Pesos e Indem. de Ley"**, **expte. nro. 651/16**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 2 (expte. nro. 19/14), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial (fs. 692), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. Graciela Mercedes García Blanco, Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y Dra. María Fernanda Zanatta.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de fs. 544/554vta.? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

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

Viene a conocimiento de esta alzada la Sentencia Definitiva nro. 84/16 del Juzgado Laboral nro. 2 de la jurisdicción que dispuso hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta por el Sr. L. E. R. y en consecuencia condenó a la firma S. SA a abonar, en el plazo de DIEZ (10) días de quedar firme la presente, la suma PESOS CINCUENTA Y DOS MIL NOVECIENTOS TREINTA Y UNO CON TREINTA Y DOS CENTAVOS ($52.931,32), todo ello con más los intereses. Impuso las costas del proceso a la demandada vencida y reguló los honorarios de los letrados y profesionales actuantes (fs. 544/ 554vta.)

La sentencia venida en crisis por apelación de la parte demandada, estimó que corresponde tener como parte integrante de la remuneración del actor las sumas percibidas bajo los conceptos: Viandas y ayuda alimentaria (art. 41 y 42 CCT 545/08; Horas de traslado y el Adicional CAC UOCRA, como también cualquier otro rubro establecido como no remunerativo, deviniendo abstracto el planteamiento de manera subsidiaria de la inconstitucionalidad del CCT 545/08 planteado por el accionante. Viabilizó específicamente la procedencia de los siguientes rubros reclamados: Aporte Fondo Cese laboral Sumas no remunerativas por el valor de $12.079; Acuerdo paritario 12% por la suma de $3.072,91; Diferencia liquidación final: dif. en SAC 2.012 por el monto de $777,78 y dif. en Vac. Proporcionales por el valor de $3.156,86; indemnización del art. 80 LCT por la suma de $33.844,77. Rechazó las indemnizaciones contempladas en los arts. 18 y 19 de la Ley 22250. Estableció los intereses, considerando que al caso resulta aplicable la disposición contenida en el art. 552 del CCyC porque entendió que el crédito laboral es un crédito de naturaleza alimentaria, por lo que corresponde la tasa de interés más alta para créditos alimentarios que contiene una doble finalidad, la protección del crédito alimentario y disuadir al responsable del incumplimiento.

En consecuencia fijó el interés a aplicar que es el que corresponde a la tasa activa establecida para préstamos personales del Banco Nación Argentina y a 60 meses por ser ésta la “tasa más alta”, indistintamente del lapso transcurrido o que transcurra desde que el crédito se devengara hasta su cancelación, sin que se contemple -para ello- el periodo de mora en que se encuentre el deudor.

La tasa debe ser aplicada en forma directa desde la fecha en que cada crédito fue devengado hasta su efectiva cancelación, sin que capitalicen intereses,

deviniendo abstracto la inconstitucionalidad del art. 4to. de la Ley 25561 modificatorio del art. 7 de la Ley 23928.

1. Primer agravio. Reconocimiento de naturaleza remuneratoria a conceptos que no los son.

La queja se centra en cuestionar la resolución de la jueza de instancia de grado en cuanto al reconocimiento del carácter remunerativo que poseen los conceptos "horas traslado a. 44 545/08" (sic), "viandas art. 41 545/08" "ayuda alim. art. 42 545/08" y "ad. Uocra cac cct 545/08" abonados al actor.

Dice que el análisis se limita a transcribir el art. 1 de la Convención N° 95 de la OIT y citar jurisprudencia desconociendo las muy especiales circunstancias del caso, que en estricta verdad a su criterio no guardan similitud con lo resuelto en "P. c/ D.".

Por ello, entiende violado el deber jurisdiccional de tratar todas las cuestiones conducentes configurándose un supuesto de arbitrariedad que autoriza a revisar el fallo.

Sostiene que la resolución no satisface el requisito de sentencia fundada art. 17 CN y de fundamentación del art. 169 de la CP porque otorga carácter remuneratorio a conceptos que según el CCT 545/08 aplicable no lo son. Transcribe jurisprudencia en cuanto a la arbitrariedad denunciada.

Afirma que la correcta interpretación del art. 1 del Convenio de la OIT N° 95 conduce a una solución diametralmente distinta a la que adopta el fallo porque allí se exige para que exista remuneración que la suma obedezca al "trabajo que este último (trabajador) haya efectuado o deba efectuar o por servicios que ya ha prestado o deba prestar", requisitos que entiende no se verifican en autos.

Refiere a lo normado por el art. 44 CCT 454/08 que regula las horas extras de traslado y enfatiza que el

tiempo de viaje hasta el campamento no integra la jornada laboral y que durante el mencionado tiempo de traslado no se desarrolla ninguna de las tareas propias de la especialidad.

Argumenta que ello es lo mismo que sostener que durante ese tiempo el trabajador no pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador, por ello ninguna tarea, ni ningún servicio, por lo que interpreta que no se configuró la exigencia que la OIT impone para considerar lo abonado como remuneración.

Continuando con su análisis expresa que tampoco resulta cierto que lo compensado sea el tiempo que el operario no puede disponer para beneficio propio porque ello no surge del CCT que regula la actividad, llegando a la conclusión que lo resuelto resulta una deducción dogmática de la señora jueza.

Afirma que el fallo no solo se aparta de lo señalado por la OIT, sino del concepto de salario que desde siempre ha señalado la doctrina nacional. Transcribe la que entiende se ajusta a la situación.

Insiste en que no caben dudas respecto a que debe existir prestación de servicios para atribuir carácter salarial, entendiendo equivocado el fallo al declarar la inconstitucionalidad en tanto en el traslado al yacimiento no se verifica ello.

Luego expresa que el análisis superficial se extiende al rubro “viandas”, ello toda vez que tampoco consideró lo sostenido en la contestación de demanda.

Señala que concretamente se omitió considerar: que el actor estaba afectado a prestar servicios en los yacimientos de YPF SA; estos yacimientos se encuentran geográficamente alejados de todo centro urbano y sin medios de transporte; en virtud de las distancias no existe otro medio de obtener alimentos crudos o preparados que proveerle al personal de una vianda; como consecuencia de esa carencia de factibilidad tan aguda de asistencia al empleado de la empresa en lo

concerniente a la vianda se ha acordado en el referido CCT que se supliría el beneficio por una suma que tiende a cubrir el gasto que ha efectuado el empleado en las preparación de los alimentos que debe necesariamente llevar consigo desde su casa al momento de salir a desarrollar su trabajo en el medio del campo, todo ello acreditado por los testimonios de R., P. y H..

Dice que los conceptos que el CCT tiene en su art. 41 y 42 no retribuyen ningún servicio o tarea en especial, sino que únicamente mejoran la calidad de vida de empleado por vía de solucionar el suministro de alimento, lo que implica que se esté ante un beneficio social en los términos del art. 103 bis y no a una remuneración.

Le resulta evidente que las partes signatarias del convenio perseguían solucionar el problema del suministro de alimentos y no retribuir en forma encubierta determinada tarea o prestación como parece entenderlo el fallo.

Acusa que la sentencia resuelve el tema de manera mecánica mediante remisión a jurisprudencia que su parte entiende no aplicable por las específicas circunstancias expuestas que imponen un estudio diferenciado y detenido, el que brilló por su ausencia en la anterior instancia.

Por último, sostiene que la admisión del agravio importará además la exclusión de los conceptos de la base de cálculo sobre la base del fondo de desempleo.

Análisis del agravio primero:

El planteo del recurrente resulta similar al decidido por esta alzada y la suscripta en autos “C. c/ P. S. E. SA s/ sumario”, expte. 41/2017, Sentencia Definitiva nro. 22/L/2017 que se encuentra firme, sobre idéntica queja sin que existan argumentos que me induzcan a modificar lo decidido y que es una postura reiterativa, que he mantenido en forma constante con los

demás integrantes de la Sala e incluso con su anterior composición.

Que no se haya inclinado la decisión a favor del demandado no implica desatención ni quebrantamiento al principio de congruencia, simplemente lo escrito en el memorial es una disconformidad subjetiva.

Como dije, entre las múltiples oportunidades que he tenido de expedirme sobre situaciones similares a la presente, en estos años de ejercicio de la magistratura, he sostenido sobre el tema que horas de viaje y viandas son remuneración y la inconstitucionalidad de los convenios colectivos de trabajo, normas internas y su conformación con los principios, normas de jerarquía constitucional, solamente menciono deben prevalecer, en este sentido he de mencionar expte. 82/14, Sent. Def. nro. 55/14/L, expte. nro. 137/13, Sent. Def. 35/2013/L, expte. 377/2011, Sent. Def. Nro. 03/12/L, entre otras que obran en los registros del tribunal.

He sostenido que el acuerdo homologado por el Ministerio de trabajo que alcanza el carácter obligatorio para las partes otorgantes del acuerdo, y la generalidad que ello comprende no altera su revisión jurisdiccional.

No debe confundirse el acto de homologación y las impugnaciones que pueda conllevar el mismo y las partes interesadas en que se cumpla dicho cometido; con los efectos del convenio respecto de los trabajadores a los cuales se aplica. En la Argentina el acuerdo concertado por las partes sociales a través de un convenio colectivo de trabajo adquiere con la homologación vigencia *erga omnes*. Ese efecto *erga omnes* proviene de interpretar al convenio colectivo de trabajo como una herramienta de ejecución mínima de los principios y garantías constitucionales previstos en el art. 14 bis CN. El acto administrativo de mayor trascendencia es sin duda la homologación de aquellos, toda vez que es en virtud de esa decisión que el convenio adquiere obligatoriedad general. Según la Ley 14250 (art. 4) de

la ley, según texto ordenado por la Ley 25877 es preciso que antes del dictado del acto homologatorio la autoridad deberá proceder a su examen para comprobar que no contiene cláusulas contrarias a normas de orden público o que afecten el interés general. Si bien es cierto que ese control reducido al de la legalidad del convenio respecto de las normas indisponibles que contenga la legislación a favor del trabajador tiene un efecto relativo, ya que en definitiva el juez que deba resolver un conflicto individual en el cual se impugne alguna disposición convencional que se considere violatoria de norma indisponible, es quien debe resolver en definitiva, lo cierto es que el efecto de la homologación crea una presunción de legalidad del contenido del convenio (ver en este sentido Revista jurídica Argentina La Ley, "Derecho del Trabajo – Doctrinas esenciales" – Director Juan Fernández Madrid- T.IV, págs. 234, 264, 413, ed. La Ley -2010).

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 (autor y ob. cit., pág. 390). "Como fue señalado precedentemente, en la sentencia dictada en "P. c/ D." 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.–).

”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 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 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. 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.

Corresponde incluso declarar de oficio 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, párr. 1°, C.N.)

Siguiendo en este orden de ideas, agrego que El art. 103 bis, párrafo primero e inciso b) de la LCT (texto según art. 1 de la ley 24.700) dispone: "...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 e 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). A todo lo dicho entiendo que las citas efectuadas por el recurrente en cuanto a jurisprudencia que es minoritaria a nivel nacional, como también el razonamiento parcializado el art. 1 del Convenio nro. 95 de la OIT, y no fue compartida por esta Sala, limita el memorial a una discrepancia subjetiva. No corresponde aceptar que por imperio de un acuerdo sindical, siendo esta mi convicción, se atribuya carácter no remunerativo al pago de sumas de dinero en beneficio de los dependientes, ya que la directiva del artículo 103 bis, LCT, presenta carácter indisponible, sin que la posterior homologación emitida por el Poder Ejecutivo purgue un acto viciado, por cuanto los convenios colectivos de trabajo solo

resultan operativos y vinculantes en tanto no violen el orden público laboral.

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 en cuanto niegan a estos su indudable naturaleza salarial, y vulneran –además– en el presente caso el derecho constitucional del actor. A partir de la reforma constitucional de 1994 que determina como normas supralegales los tratados internacionales suscriptos por nuestra patria. En este orden de ideas, ingresan en esta categoría los tratados vigentes de la OIT. Con esta fuente y lo establecido por los artículos 1 y 4 del Convenio 95, no queda duda que toda contraprestación sea en dinero o en especie, que perciba el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo es remuneración. "Si entre la estructura y función de la norma y los efectos de la nominación arbitraria existe incompatibilidad de cadenas significantes, la inconstitucionalidad a ese respecto de la norma inferior debe ser declarada aún de oficio de acuerdo al criterio de la CSJN en autos "Mill de Pereyra", ("Los límites de la declaración de inconstitucionalidad de oficio de las leyes", Revista Derecho del Trabajo, Junio 2007, Buenos Aires, páginas 625 y siguientes).

De vieja data se ha entendido por la doctrina laboralista en términos absolutamente generales, que la remuneración es una contraprestación que el trabajador debe percibir como consecuencia del contrato de trabajo, aun en el caso que no prestara servicios, por la mera

circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador. Este criterio pilar, echa por tierra la argumentación del quejoso respecto al artículo del Convenio, que realizó sin sustento alguno, con un intento defensista que no puede sostenerse.

En la actualidad no han de olvidarse los conceptos propios de esta rama del derecho por lo cual recuerdo lo dicho por el profesor Vázquez Vialard explicó que acuerdo con la obligación que contrae el empleado como consecuencia del contrato, debe poner su capacidad laboral a disposición de la otra parte, que puede emplearla en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios convenidos (arg. arts. 21, 103 y cc., LCT). Aquel satisface su débito de esa manera, aunque su actividad no sea aprovechada. De acuerdo con ello, la ley considera como que integra la jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio, lo que incluye los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador (art. 197, párr. y 2o, LCT), Antonio Vázquez Vialard, "Tratado de Derecho del Trabajo", t.4, págs. 1 a 33, ed. Astrea). Se rechaza el primer agravio.

Segundo agravio. La injusta condena a abonar la multa del art. 80 LCT.

Sostiene que la imposición de la multa lo agravia concretamente por cuanto: a) su representada durante toda la relación laboral realizó los aportes y contribuciones correspondientes (fs. 517/519); b) no existió evasión de aportes; c) al finalizar la relación laboral se hizo entrega en tiempo y forma al actor del certificado de trabajo y la certificación de servicios y remuneraciones debidamente confeccionados (fs. 69/74).

Entiende que la admisión de la prueba pericial caligráfica confirmará lo señalado y habilitará dejar sin efecto la obligación de entregar la documentación del art. 80 LCT y por ende abonar la multa prevista.

Solución:

Efectivamente se sustanció la prueba propuesta por la demandada, pero el argumento por el cual la jueza *a quo* condenó fue porque el certificado no reunía los requisitos exigidos por la norma jurídica, fundamento de condena que no resulta rebatido en el memorial.

No se consignó la fecha de ingreso del trabajador, es decir, existió una deficiente constancia en los asientos que debe contener el documento, la realización de la prueba en este estadio no modifica lo resuelto por la sentenciante de grado, sino que acredita la entrega.

Por ello al no existir un argumento que rebata la decisión, confirmo lo dispuesto.

Tercer agravio: Interés de condena.

En este acápite considera gravosa la condena en intereses y considera que corresponde que tal desvío sea enmendado mediante la recepción del agravio.

Solicita que se recepte la postura sustentada por diversos fallos de la Cámara, en tanto surge del cotejo que la tasa de interés dispuesta queda en evidencia como mayúscula.

Cita Los autos "A. c/ D.", expte N° 154/16, de esta Sala que integro, en el cual se ratificó la tasa activa percibida por el Banco Nación en sus operaciones de descuento de documentos comerciales a 30 días y se desestimó la aplicación del art. 552 CCyC que es también invocado por la Sra. jueza para decidir -a su criterio- la injusta condena.

Solicita se aplique la tasa indicada en el párrafo precedente.

Solución al planteo:

No es la tasa que utiliza desde hace mas de un años esta alzada para los juicios laborales, conforme

sentencias definitivas nros. 05/18, 10/18 entre otras que obran en los registros del tribunal, la solicitada por el demandado.

Al interponerse demanda el actor solicitó que el juez aplicara a discrecionalidad la tasa de interés que favoreciera al crédito reclamado, y el demandado solicitó la misma que pretende en este memorial. Resultado perdidoso, la jueza *a quo* dispuso a discrecionalidad conforme fue solicitado; no obstante no es la que utiliza esta alzada como señalé precedentemente.

Los argumentos expuestos en las sentencias invocadas que en honor a la brevedad me abstengo de repetir íntegramente en este voto, pero esencialmente lo expuesto en esas oportunidades como argumento dirimente fue la atención a la materia laboral y sin desconocer el carácter alimentario del crédito, por lo cual se dispuso la tasa para préstamos personales y familiares" del Banco del Chubut SA reúne los requisitos a los fines de mantener la integralidad del crédito reconocido y es inferior a la dispuesta en la sentencia de grado. Se recepta parcialmente el agravio.

Cuarto agravio: condena en costas.

Solicita la revocación en tanto considera que el fallo no se ajusta a derecho.

Dice que la demanda fue promovida por $97.742,51 más sus intereses y que la condena asciende a $52.931,32 más intereses, por lo tanto la demanda prosperó por el 54% y fue desestimada en lo restante.

Considera que resulta aplicable el art. 72 del CPCCh y las costas deben ser distribuidas prudencialmente por el juez en proporción al éxito obtenido. Cita y transcribe abultada jurisprudencia en apoyo de su petición.

Ratifica reserva del caso Federal.

Solución:

Si bien es conocida la jurisprudencia de esta Sala citada por el recurrente, en la especie observo que no debe efectuarse un planteo meramente aritmético, sino atender a aquellos rubros o conceptos por los cuales la demanda no prosperó.

En este orden de ideas observo que se rechazó la sanción del art. 18 y art. 19 de la Ley 22250 con fundamentos que considero válidos para decidir esta situación y que además llegaron firmes a esta alzada. Se consideró en la instancia de grado que la empleadora desconocía la situación que a la postre se resolvió en esta sede judicial, ello no amerita apartarse del principio de la derrota del art. 69 CPr, el éxito mínimo obtenido no justifica una atenuación ni la excepcionalidad del segundo párrafo de dicha norma.

Si bien di respuesta al agravio, he de señalar que por disposición del art. 282 CPr las costas deben readecuarse cuando se ha modificado parcialmente la sentencia de grado, en la especie considero que deben mantenerse conforme fueron dispuestas en la instancia de grado: a la demandada.

Por aplicación de la norma procesal citada los honorarios de los profesionales actuantes en la instancia de grado los mantengo conforme fueron dispuestos por la jueza *a quo*.

Las costas de la alzada las impongo a la apelante demandada en la convicción que el éxito parcial obtenido no resulta suficiente para conmover el principio general de la derrota del art. 69 del ritual.

Difiero la regulación de los honorarios de los letrados actuantes en esta instancia al momento del acuerdo

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

Propongo:

1) Receptar parcialmente los agravios y modificar la sentencia de grado en la tasa de interés dispuesta.

2) Costas de la alzada a la recurrente.

3) Diferir la regulación de los honorarios de los letrados actuantes al momento del acuerdo.

A la primera cuestión, el Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento en virtud del recurso de apelación que contra la sentencia de grado interpusiera la parte demandada (fs. 556, agravios fs. 558/569). Corrido el traslado de rigor, fue contestado por la actora (fs. 571/575). I. Antecedentes:

En breve síntesis, y en lo que aquí interesa, diré que el actor Sr. L. E. R. promovió formal demanda laboral contra la firma S. SA tendiente a que sea esta condenada a abonar las diferencias impagas por integración del fondo de cese laboral en orden a las sumas abonadas por la empleadora con carácter no remunerativo, diferencias de haberes derivada de la aplicación del incremento dispuesto con carácter retroactivo por Resolución MTSS 1972/12 por los períodos Julio/Agosto 2012, diferencia en el pago de los rubros que integraron la liquidación final derivado de la integración de los mismos con las sumas abonadas con carácter no remunerativo y diferencia de haberes por los mismos rubros en orden a los períodos SAC 2012 y Vacaciones proporcionales 2012, indemnización art. 18 Ley 22250, e indemnización último párrafo art. 80 LCT, por la suma provisoria de pesos noventa y siete mil setecientos cuarenta y dos con cincuenta y un ctvs. ($97.742,51) con más la aplicación de intereses desde la mora hasta su efectivo pago conforme la tasa de interés que dejó librada al arbitrio judicial a fin de componer la pérdida del valor monetario y costas del proceso. Pidió con carácter supletorio la actualización del capital aplicando los índices que publique el INDEC para el público consumidor minorista. A tal fin, planteó la inconstitucionalidad del art. 4 de la Ley 25561, modificatorio del art. 7 de la Ley 23928. Pidió asimismo la inconstitucionalidad de todo acto legislativo o administrativo que hubiere otorgado validez al pago de rubros en violación del art. 14 bis de la CN, Convenio

OIT 95 y Ley 24241. Practicó liquidación. Ofreció prueba. A su turno, contestó la acción impetrada en su contra la demandada. Cumpliendo el imperativo procesal, negó hechos. Desconoció documental. Ofreció su prueba. Reservó el caso federal. Pidió, por fin, se rechace la acción, con costas. Producida que fue la prueba, pasaron los autos para resolver.

El fallo de primera instancia hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por el Sr. L. E. R., en consecuencia condenó a la firma S. SA a abonar en el plazo de diez (10) días de quedar firme el fallo, la suma de pesos cincuenta y dos mil novecientos treinta y uno con treinta y dos centavos ($52.931,32), todo ello con más los intereses según considerando respectivo. Impuso las costas a la demandada. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes. Ya en esta alzada se ordenó se recaratule el proceso en razón de resultar P. S. E. SA continuadora de la demandada S. SA. Se dispuso asimismo la apertura a prueba para producir la prueba pericial caligráfica (fs. 604/605).

II. Análisis de los agravios:

Contra el decisorio de la instancia de grado se alzó la parte demandada. Expreso agravios en torno a lo que calificó como el reconocimiento de naturaleza remuneratoria a conceptos que no lo son, la injusta condena a abonar la multa del art. 80 LCT, los intereses de la condena; y la imposición de las costas.

Es entonces que, adentrándome en el tratamiento traído a mi análisis, no resulta ocioso en el inicio recordar que no es preciso que el tribunal considere todos y cada uno de los planteos y argumentos esgrimidos por las partes, ni en el orden en que son propuestos, bastando que se lo haga únicamente respecto de aquellos que resulten esenciales y decisivos para sustentar debidamente el fallo de la causa. Tal como lo ha establecido el más alto tribunal federal, los jueces no están obligados a tratar todos y cada uno de los

argumentos de las partes, sino solo aquellos que estimen pertinentes para la solución del caso (CSJN, Fallos, 248:385; 272:225; 297:333; 300:1193, 302:235, entre muchos otros).

Diré, ante todo, que atendiendo al detallado relato que comprende tanto la plataforma fáctica del caso como los principales argumentos que componen las expresiones del apelante, y que es desarrollado en el voto de mi estimada colega preopinante, me eximiré de incurrir en reiteraciones innecesarias que entiendo solo dilatarían la extensión de mi juzgamiento, ello con excepción de las citas puntuales que entiendo correspondan en cada caso.

Aclarado ello, y en orden al primer agravio, debe ponderarse que la tutela del salario se haya consagrada en el artículo 14 bis de nuestra Carta Magna (principio protectorio), así como en otros instrumentos internacionales de jerarquía constitucional tales como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (a XIV), la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), el Pacto Internación de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, arts. 6° y 7°), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (a 5°, inc. e) y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11, inc. l°.d), recordando asimismo que la preocupación de la comunidad internacional en la materia se remonta al propio acto de creación de la Organización Internacional del Trabajo y se expresa en los numerosos convenios y recomendaciones adoptados en el seno de esa institución.

Comparto el pensamiento por el que se sostiene que la tutela que emana de aquel principio rector y de las normas internacionales mencionadas perdería buena parte de su sentido y efectividad si no expresara una conceptualización del salario que permitiera su adecuada identificación. En efecto, los artículos 6° y 7° del

PIDESC proporcionan pautas decisivas para esclarecer dicho concepto al señalar que el derecho a trabajar comprende la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo y calificar como "salario" o "remuneración" la prestación debida por el empleador cuando ese trabajo es prestado en relación de dependencia.

En tal contexto, y como lo refiriera ya nuestro más alto tribunal en los autos “P. c/ D.”, resulta inadmisible colocar fuera de la conceptualización de "salario" prestaciones que han constituido una "ganancia" para el trabajador, y que solo encontró motivo o resultó consecuencia del contrato de trabajo. Es preciso reconocer, agrega, que "toda ganancia que obtiene el trabajador del empleador con motivo o consecuencia del empleo resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto y por esta última causa".

Es claro que, frente a tales definiciones, la noción de remuneración que se aplique en manera alguna podría entenderse de alcances menores a la acuñada por el artículo 1° del Convenio 95 de la OIT, razón que junto con demás fundamentos del fallo citado, hiciera que aquel concluyera declarando la inconstitucionalidad del artículo 103 bis, inciso c, de la Ley de Contrato de Trabajo (texto según Ley 24700).

En el voto concurrente de los jueces Highton de Nolasco, Fayt y Argibay se señaló, además, que el artículo 103 bis, inciso c, de la LCT afecta los principios constitucionales de retribución justa en correlación con el de protección contra el despido arbitrario, al excluir indebidamente de la base de cálculo de la indemnización por despido conceptos que se encuentran dentro de la noción de salario recogida en las normas internacionales ratificadas por el país. De esta manera se afecta la razonable proporción que debe guardar la indemnización por despido arbitrario con uno de los elementos de su cálculo como es la

contraprestación salarial que recibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

Así, en el caso de autos, la quejosa cuestiona que en la sentencia de grado se haya considerado remuneratorios a los conceptos identificados como “horas traslado a. 44 545/08” (sic), “viandas art. 41 545/08”, “ayuda alim. art. 42 545/08 y “ad. Uocra cac cct 545/08” (fs. 561vta.).

En tal contexto, y respecto de la mentada inconstitucionalidad, he de recordar que en la senda que marcara el tribunal cimero y a la que en breve me refiriera en los párrafos precedentes, ya ha tenido oportunidad de expedirse la Sala que integro en los autos “T., R. c/ S. A. I. y E. de la P. s/ laboral”, expte. N° 377/2011 Sent. Def. N° 03/12L”, “T., C. A. c/ S. SA s/ Sumario- Cobro de Pesos e Indemnizaciones de Ley”, expte. N° 137/2013 Sent. Def. 35/2013/L, “Z., J. I. c/ S. C. SRL s/ Sumario- Cobro de Pesos e indem. de Ley”, expte. N° 527/2013 Sent. Def. 78/2013/L, entre otros; sentando un criterio favorable, cuyos argumentos me eximo en la circunstancia de reiterar a través de la transcripción expresa, so pena de embarcarme en repeticiones innecesarias, mas con los que coincido.

Aduno a ello que llama la atención que el recurrente pretenda desvirtuar la normativa antes citada como así también la frondosa jurisprudencia sentada sobre el particular, inclusive la de esta alzada, argumentando que en su lugar debe aplicarse lo dispuesto en un artículo de un convenio colectivo (art. 44, 545/08), lo que sin lugar a dudas carece de todo fundamento jurídico. Es más, en numerosos fallos en que se ha decretado la inconstitucionalidad de acuerdos paritarios, es claro que los mismos establecían el carácter no remuneratorio de los adicionales que otorgaban al trabajador, luego no se aprecia cuál es la diferencia con el presente como para que la argumentación posea algún sentido que lleve a modificar

el criterio que unánimemente hemos sostenido. Rechazo el agravio.

Ya en el segundo agravio, el recurrente se queja por la condena a abonar la multa establecida en el art. 80 LCT. Sostiene que durante toda la relación laboral realizó los aportes, y contribuciones, no existió de su parte evasión fiscal, y que al finalizar la relación laboral procedió a entregar en tiempo y forma al actor el certificado de trabajo y puso a disposición la certificación de servicios y remuneraciones debidamente confeccionados.

El agravio de mención se relaciona con la entrega del certificado de trabajo previsto en el art. 80 de la LCT.

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. 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 éstos, 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 éste 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)".

Luego, está claro que la obligación impuesta al empleador subsiste en todo caso, mas la indemnización allí prevista se torna procedente en tanto el trabajador haya dado cabal cumplimiento a la intimación que le es exigida para tal fin, la que aquí efectivamente se cumplió (fs. 7).

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.

El primero debe contener a) el tiempo de prestación de servicios, b) la naturaleza de estos, c) la constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. No se requiere, en cambio, que incluya la constancia de retenciones en concepto de aportes sindicales o contribuciones destinados a

entidades sindicales y, d) la calificación profesional obtenida por el trabajador en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere realizado o no, acciones regulares de capacitación (constancia que debe figurar en el comprobante, de acuerdo con lo dispuesto por el sexto artículo sin número del capítulo VIII "De la formación profesional" del Título II de la Ley de Contrato de Trabajo, incorporado por la Ley 24576).

La información que surja del mismo debe corresponder a la realidad de los hechos, por lo que no será defectuoso el que denote el incumplimiento de obligaciones relativas al ingreso de aportes o contribuciones, pero lo será el que contenga una información falsa o el que no cumpla los requisitos normativos exigidos por la norma.

Con base en lo que antes expresara y del mero cotejo de la documental agregada en autos (ver fs. 9), es manifiesto que el certificado de trabajo que fuera entregado al trabajador carece de la calificación profesional del trabajador –hecho que el recurrente pretende minimizar– es decir es defectuoso desde que no da cumplimiento a los requisitos exigidos por la norma. La confección defectuosa del certificado de trabajo no radica en la sola diferencia que deriva de considerar los rubros que abonara como no remuneratorios integrantes de los acuerdos paritarios, sino desde que en aquel no consignara correctamente la fecha de ingreso del trabajador, como tampoco consta allí la constancia de los sueldos percibidos, la certificación profesional obtenida por el trabajador en el o los puestos de trabajo desempeñados, como la constancia de aportes y contribuciones con destino a los organismos de seguridad social. En consecuencia, mal puede pretender el demandado se tenga por cumplida su obligación legal y por tanto, se le exima de la multa que se encuentra prevista en el ordenamiento laboral. Rechazo el segundo agravio.

En el tercer agravio, cuestiona el recurrente los intereses fijados en el decisorio, a aplicar sobre el monto de condena. Se agravia por la tasa de interés dispuesta en el decisorio en crisis, sosteniendo que el porcentaje fijado es excesivo, solicitando se aplique la tasa activa del Banco de la Nación Argentina por ser la que ha sido de práctica en esta Cámara de Apelaciones. Cita jurisprudencia.

Ya me he expedido sobre el particular en relación con la entrada en vigencia del nuevo Código Civil y Comercial, mas también resulta cierto que la Sala que integro, luego de un detenido análisis de la cuestión ha resuelto aplicar un criterio uniforme sobre el tema de tasa de interés aplicable a los créditos laborales.

En los votos referidos ya he expresado y sostenido mi opinión, afirmando que las garantías constitucionales de trabajar y ser retribuido de manera justa, de inviolabilidad de la propiedad, de usar y disponer de ella, y de protección al trabajo en todas sus formas (art. 3, 14 bis y 17 Carta Magna Nacional) mueven a apreciar esta cuestión con particular delicadeza, partiendo de la base de que todo cuanto pueda mellar el salario de un trabajador debe ser enfocado con cuidadosa prudencia.

Si el objetivo trascendente de la tarea de los magistrados es la realización de la justicia material de todos los días, parece incuestionable que la protección del ingreso del empleado requiere atención prioritaria.

En tal contexto, la función judicial no se agota en la letra de la ley con olvido de la efectiva y eficaz realización del derecho, no siendo prudente que los jueces se desentiendan de los resultados de sus decisiones cuando la aplicación mecánica de un texto legal conduce a consecuencias irrazonables o absurdas (Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Jujuy, 04/11/1998, "Q., M c. C. S., S. y otros", LLNOA, 2000, 860).

A mayor abundamiento, se ha expresado en reiteradas ocasiones el carácter alimentario de los créditos laborales, y es ese carácter de sujeto de preferente tutela constitucional que ostenta un trabajador, lo que impide que sea objeto de un trato peyorativo respecto de otros grupos o sectores sociales, por lo que para evitar el trato desigual, necesariamente deberá fijarse una tasa acorde por parte del juzgador.

En el caso de autos, la señora juez, como responsable de dicha tarea, ha fundado acabadamente su decisorio, y a esa ahora ha resaltado que comparte el criterio expuesto por la 7ma. Cámara Civil de Mendoza, citando jurisprudencia de la misma.

Tengo dicho ya en numerosos votos que el tema en debate ha sido motivo de lógica preocupación en esta alzada, y así las permanentes modificaciones de criterio ya aludidas han conducido a la Sala que integro a analizar con minucioso detalle los datos de la realidad a efectos de sentar un criterio que resulte superador y que, en definitiva, se constituya en aquel que en lo sucesivo habremos de aplicar en los casos en que se ventilen cuestiones vinculadas a las tasas de interés en los procesos de naturaleza laboral, sin perjuicio ello de que la sinuosa marcha de la economía nacional imponga en un futuro la revisión de lo que se ha decidido. De resultas entonces de dicha tarea, y por representar la tasa que más se ajusta a la realidad actual, en concordancia con los fundamentos que antes vertiera, se ha dispuesto que deberá aplicarse al monto de capital de condena la tasa de interés activa para préstamos personales y familiares que aplica el Banco del Chubut SA.

Por lo expuesto, si bien el agravio de la demandada será rechazado en tanto pretende la aplicación de la tasa activa correspondiente al Banco de la Nación Argentina, por los fundamentos antes expuestos se modificará la dispuesta en el fallo atacado, y se dispondrá la aplicación de la tasa de interés activa

para préstamos personales y familiares que aplica el Banco del Chubut SA a los períodos pertinentes.

Por último, se agravia el apelante en cuarto lugar por la forma en que fueron impuestas las costas. Sostiene a esa hora que la demanda ha prosperado parcialmente y por tanto corresponde que las mismas sean impuestas en forma proporcional. Cita jurisprudencia de esta Cámara.

He sostenido invariablemente anteriores votos que, desde antiguo, la legislación de forma ha recogido el principio general contenido en la máxima latina *per citationem perpetuatur iurisdictio*, vale decir, que aquel que se vea compelido a transitar el *iter* del proceso judicial no resulte perjudicado. Claro está, el mentado principio debe interpretarse aplicable al litigante que tiene razón, y en este aspecto, es el vencedor quien debería salir indemne del pleito. Esto se ha traducido procesalmente en la imposición de las costas del juicio a la parte que hubiere resultado vencida.

En relación con ello, la jurisprudencia ha evolucionado interpretando el artículo 69 del Código Procesal Civil y Comercial en aquella inteligencia por la que "las costas deben imponerse a la parte que con su proceder dio motivo al pedido resarcitorio, de acuerdo con una apreciación global de la controversia y con independencia que las reclamaciones del perjudicado hayan progresado parcialmente respecto de la totalidad de los rubros o montos pretendidos, sin que quepa sujetarse en esta materia a rigurosos cálculos aritméticos" (Sala D, 15-2-2005, "Grosso de Cipontino, Delia y otros c/ Disco S.A. s/ ordinario", criterio sustentado en la jurisprudencia de CNCOM Sala C, 14-II1991, *in re* "Enrique R. Zenni y Cía. S.A. c/ Madefor S.R.L. y otro s/ ordinario"; 11-II-1992, *in re* "Martín, Oscar C. c/ Toyoparts S.A. s/ sumario"; 23-III-1994, *in re* "Levi, Raúl Jacobo c/ Garage Mauri Automotores s/

ordinario"; 29-III-1994, *in re* "Alba de Pereira, Victorina c/ Morán, Enrique Alberto s/ daños y perjuicios"; 2-II-1999, *in re* "Pérez, Esther Encarnación c/ Empresa Ciudad de San Fernando S.A. y otro s/ sumario", entre otros).

Ahora bien, en materia laboral rige el principio protectorio del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, además del principio de gratuidad procesal garantizado expresamente en el primer párrafo del artículo 20 de la Ley 20744: "El trabajador o sus derechohabientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo".

Este principio de gratuidad, de común y a mi juicio, ha sido mal interpretado desde que en diversas circunstancias se ha considerado que al trabajador no han de imponérsele las costas del proceso. Y lo reitero, tal visión respecto de la norma es errónea desde mi perspectiva.

Es que, el espíritu del legislador ha sido otorgar la garantía al trabajador de que podrá ejercer su derecho a plantear reclamos y acciones sin incurrir en costos económicos que puedan presumirse, en general, fuera de su alcance o que operarían como un obstáculo para su accionar. Es decir, el trabajador dependiente normalmente solo posee el capital de su capacidad laborativa para obtener salarios, de allí que si se ve obligado a reclamar porque aquellos le son adeudados o bien porque ha sido injustamente despedido, no habrá de encontrarse en la mejor situación para realizar gastos en el planteo de tales reclamaciones.

Dicho de otro modo, la idea es que el empleado no tenga limitación derivada de costo alguno para acceder a la jurisdicción.

Ahora bien, como ha sido sostenido por autorizada doctrina, "aunque el beneficio es generalizado, los

alcances de la exención que consagra la norma no son ilimitados. En efecto, el beneficio de gratuidad comprende únicamente el pago de sellados, tasas, impuestos judiciales y todo otro gasto que deba ser sufragado al inicio o durante la tramitación del proceso. En cambio, la responsabilidad por las costas judiciales y honorarios de su propia asistencia letrada, deberá ser afrontada por el trabajador cuando resulte vencido en el pleito, porque el objetivo del artículo 20 de la Ley 20744 se limita a garantizar el derecho a litigar sin que limitaciones económicas obstaculicen el ejercicio de los reclamos" (Maza, Miguel Ángel, en "Ley de Contrato de Trabajo" comentada y concordada, Ojeda, Raúl Horacio. Coordinador. T. 1, pág. 239).

Es claro entonces que, en dicha línea arquitectónica propia de un derecho laboral protectorio, debe protegerse al trabajador como parte más sensible de la relación laboral, mas ello no justifica, a mi entender, una indemnidad tal que consagre un derecho absoluto al dependiente tal que pueda eximirlo de las costas del proceso, desde ya en el caso en que resultara lógica su procedencia.

En tal inteligencia, comparto el criterio jurisprudencial que, sin dejar de lado la máxima que tiene al trabajador como parte más débil, sostiene que las costas le deben ser impuestas en el supuesto en que la demanda no prospere. Para el caso en que sí lo haga, habrá que estar a los rubros que efectivamente le han sido reconocidos en el decisorio, no en una relación o proporción aritmética, sino en estricta vinculación a la procedencia de las pretensiones que fueran articuladas y en las que, definitivamente, haya resultado vencedor. Entonces, para que se me interprete, si existe en la demanda una pretensión claramente inconducente, ostensible en tal sentido, recalcitrantemente improcedente, y por tanto rechazada,

pues bien, que cargue con la responsabilidad quien se ha aventurado en dicha senda.

Ya he expresado mi criterio al respecto en otras oportunidades y en tal sentido digo que no descarto la proporcionalidad en los casos que mencionara en el párrafo anterior. Pero de igual modo, no comparto el argumento de que aquella proporción en la condena en costas sea aplicable cuando la demanda laboral prospera por un monto distinto al reclamado en la demanda, ello desde que mayor o menor que sea aquel no hay dudas que el trabajador debió instar la acción judicial para hacerse de su crédito laboral. Rechazaré el agravio.

Resta resolver respecto de las costas de esta alzada, las impondré a la parte apelante vencida por el principio general de la derrota (art. 69 CPCCCh). Difiero la regulación de honorarios de los profesionales actuantes para el momento del acuerdo.

A la segunda cuestión, el Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes dijo:

Por lo expuesto, y de compartir mis distinguidas colegas de Sala mi voto, propongo al acuerdo la siguiente fórmula:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la demandada.

2) Modificar el fallo de grado, debiendo aplicarse sobre el capital condena la tasa de interés activa para préstamos personales y familiares que aplica el Banco del Chubut SA, en los períodos pertinentes.

3) Imponer las costas a la apelante vencida (art. 69 CPCCCh).

4) Diferir la regulación de los honorarios profesionales para el momento del acuerdo.

En este estado, y de conformidad con lo establecido en los arts. 274 y 275 del CPCCCh (Ley XIII-5-DJ, Anexo A), se deja constancia que la decisión se adopta por mayoría, por lo que la Dra. Zanatta no emite su voto.

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

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la demandada.

2) Modificar el fallo de grado de fs. 544/554vta., debiendo aplicarse sobre el capital condena la tasa de interés activa para préstamos personales y familiares que aplica el Banco del Chubut SA, en los períodos pertinentes.

3) Confirmar la imposición de costas y la regulación de honorarios dispuestas en primera instancia.

4) Imponer las costas de la alzada a la apelante vencida.

5) Regular los honorarios profesionales del Dr. J. J. E. en el treinta por ciento por ciento (30%) y del Dr. F. F. A. 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.

RICARDO RUBÉN ENRIQUE HAYES
Juez de Cámara

GRACIELA MERCEDES GARCÍA BLANCO
Presidenta

REGISTRADA BAJO EL nro. DEL AÑO 2018
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

MARÍA MAGDALENA CONSTANZO
Secretaria de Cámara