En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los días del mes de marzo del año dos mil veinte, reunida en acuerdo la **Sala B** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en la ciudad de Comodoro Rivadavia, con la presidencia de su titular, Dr. Ricardo Rubén Enrique H., y asistencia de las señoras juezas de Cámara Dra. María Fernanda Zanatta y Dra. Graciela Mercedes García Blanco, para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"H., A. A. c/ S., V. A. s/ SUMARIO - Consignación", expte. nro. 708/19**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 1 (expte. nro. 136/16), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial (fs. 130), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. María Fernanda Zanatta, Dra. Graciela Mercedes García Blanco y Dr. Ricardo Rubén Enrique H..

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de fs. 72/79vta.? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

El juez de refuerzo laboral de primera instancia de la circunscripción, mediante Sentencia Definitiva n° 87/2019 admitió parcialmente la demanda promovida por V. A. S. y condenó a A. A. H. a abonar la suma de $417.431,50 en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, vacaciones no gozadas, incidencia del SAC sobre tales conceptos; indemnización del art. 2 de la Ley 25323 y despido por causa de embarazo con más los intereses a la tasa activa para préstamos personales familiares del Banco del Chubut, debiendo tenerse presente lo dispuesto por el art. 277 LCT. Asimismo, condenó a la demandada a entregar a la actora, en el plazo de diez (10) días de quedar firme la presente, el certificado de trabajo y ordenó desglosar el resto de la documentación laboral obrante en la causa. Impuso las

costas a la demandada vencida y reguló los honorarios profesionales.

Contra tal sentencia, obrante a fs. 72/79, se alzó la trabajadora a fs. 81, y la empleadora a fs. 84 y 85. A fs. 81 el letrado de la actora apeló por bajos los honorarios que le fueron regulados. Los recursos fueron concedidos a fs. 91 habiendo expresado agravios únicamente la empleadora a fs. 92/119, que merecieron respuesta a fs. 121/125.

1. Agravios:

En su primer agravio la empleadora se alza contra el rechazo de la consignación. Entiende que el juez fundó su decisión en la falta de constitución en mora de la trabajadora y en que las sumas consignadas fueron inferiores a las correspondientes por las indemnizaciones debidas. Critica la conclusión del juez sobre la falta de constitución en mora y relata los antecedentes de la comunicación epistolar. Refiere los recaudos de la interpelación que efectuó a la empleada e insiste en que la trabajadora fue efectivamente constituida en mora por su parte.

En relación a que las sumas consignadas fueron inferiores a las reclamadas, el recurrente sostiene que las diferencia de las liquidaciones surge luego de sustanciada la causa y sostiene que la diferencia es ínfima y “no es motivo para considerar a la consignación como no justificada”.

Luego cuestiona los rubros indemnizatorios reclamados y admitidos:

Respecto de la multa del art. 2 de la Ley 25323, disiente con la necesidad de iniciar acciones legales y la procedencia de la multa. Refiere que la demora en el traslado de la demanda de consignación motivó el inicio del reclamo de la trabajadora y aquella demora no es imputable a su parte. De allí razona que si se hubiere procedido en tiempo razonable no hubiera habido necesidad de iniciar las acciones legales. Además, sostiene que la propia ley permite al juez reducir o eximir del pago de la multa y en el caso, el juez debió

tomar en cuenta que ni la propia trabajadora sabía bien qué monto le correspondía y el retraso en correr traslado de la demanda.

En relación a la indemnización por causa de embarazo, estructuró la crítica en base a tres ejes: a) la incorporación ilegal de los testimonios que desistiera; b) omisión del texto legal que ordena acreditar la notificación fehaciente del estado de gravidez o entrega de certificado médico que recién fue agregado en autos al inicio de estas actuaciones el 01 de septiembre de 2019 y c) introducción tardía de la causal del despido.

Señaló que desistió de la testimonial de la Sra. V., quien a la fecha tenía una clara intencionalidad con esa parte. En tal sentido habría alegado haber recibido una intimación por reclamo de rubros laborales que además tenía como domicilio constituido el del letrado de la Sra. S..

Argumentó que al momento en que V. declaró en autos era presunta acreedora, y lo ocultó maliciosamente al prestar declaración. Ambas situaciones resultan hábiles como para presumir la parcialidad del testigo y que por ello su declaración debió ser tachada, no obstante la jueza se limitó desestimar tal postura.

Agregó que la magistrada impidió ejercer su derecho a desistir de la prueba testimonial, también respecto a la Sra. C. y de ese modo subsanó la orfandad probatoria de la trabajadora en su claro perjuicio, violentando la igualdad ante la ley.

En subsidio cuestionó la liquidación practicada, ya que se liquidó tal rubro conforme las pautas del art. 245 LCT, cuando no existe ninguna referencia a tal forma de liquidación.

Explicó que ante la orfandad legal al respecto el cómputo de la liquidación del art. 182 LCT debe realizarse mediante un promedio de los haberes recibidos por la trabajadora durante el último año. Afirmó en razón de ello que, conforme surge de los recibos acompañados a autos el promedio asciende a la suma de

$16.661,45, por lo que el rubro arroja la suma de $216.598,78.

Por último le causa agravio la tasa de interés excesiva fijada en la sentencia en ausencia del requerimiento de la trabajadora. Refiere que sin pedido especifico de tasa de interés el juez debió aplicar la que utiliza el Banco de la Nación Argentina por no ser el Banco Chubut una entidad oficial.

A fs. 121/125 obra la contestación de los agravios.

2. Antecedentes:

En el presente pleito, se acumuló a la acción de consignación iniciada por la empleadora, Sra. H. y la demanda por cobro de indemnizaciones por despido incausado iniciada por la trabajadora Sra. S..

En dichas actuaciones, la Sra. S. refirió haber ingresado a trabajar en el comercio de la demandada el 1/1/2012 –kiosco en la terminal de ómnibus de esta ciudad-.

Afirmó que su horario laboral era de 8 horas diarias de lunes a sábados.

Manifestó que el 28/4/2016 le comentó a la encargada del local, Sra. V. V., que estaría embarazada y que de confirmar el estado cursaría el certificado médico. El 29/4/2016, recibió la notificación del despido sin causa dando inicio a la comunicación epistolar entre las partes porque si bien H. sostuvo que le pondría la liquidación final y los certificados de trabajo a su disposición, nunca lo concretó ni los consignó judicialmente hasta eses momento. Afirmó que la causa del despido fue su embarazo.

Practicó liquidación denunciando mejor salario percibido el del mes de agosto de 2015 y reclama las indemnizaciones correspondientes al despido incausado y discriminatorio por embarazo multas del art. 2 de la Ley 253232 y del art. 80 LCT.

A fs. 55/62 contesta la acción -por despido- H., esgrimiendo que por una reorganización empresaria –caducaría la concesión municipal de la explotación del kiosco- despidió sin causa a la actora, quien en su

primera intimación no mencionó un presunto embarazo. Postula entonces que la actora pretende variar la causa del despido y abunda en consideraciones relativa al deber de comunicar en forma fehaciente el embarazo al empleador.

El juez hizo lugar parcialmente a la demanda por cobro de indemnizaciones, viabilizando las previstas en los arts. 156, 232 y 245 y 182 LCT y multa del art. 2 de la Ley 25323 y rechazó la consignación por no considerarla justificada.

3. Análisis de los agravios:

a. Respecto de la consignación, en la sentencia se estimó que la empleadora no habría constituido en mora debidamente a la trabajadora para justificar la falta de pago en término, pues frente al telegrama de despido del 29/4/2016, el día 4/5/2016, la trabajadora intimó al pago de las indemnizaciones correspondientes bajo apercibimiento del art. 2 de la Ley 25323. El 10/5/2016 la aquí recurrente explicó que la demora en la percepción de la liquidación final obedecía a la negativa de la trabajadora de presentarse a recibir los importes y suscribir los recibos correspondientes, intimándola a que se presente en el estudio de su letrado bajo apercibimiento de consignación judicial.

La trabajadora, el 26/5/2016 negó no haberse presentado a percibir los haberes e indemnización de ley, explicando que la negativa a suscribir y percibir, obedecía a que la oferta efectuada por la empleadora era considerablemente menor a la correspondiente y a realizarse el pago en cuotas. Intimó en tal oportunidad, a que además le abone la indemnización el art. 182 LCT en atención a que la verdadera causa del despido fue la situación de embarazo comunicada verbalmente el 28/4/2016.

Ante ello, la patronal se limitó a rechazar el emplazamiento y depositó una suma notoriamente inferior a la que correspondía.

El juez consideró que la negativa de la trabajadora a recibir el pago quedó respaldada en cuanto que en la

liquidación de la demanda existe una notoria diferencia del salario tomado como base para el cómputo de los rubros indemnizatorios.

La recurrente insiste en la constitución en mora y que la diferencia entre lo condenado a abonar y lo depositado es ínfima.

En primer término, se debe recordar que el pago por consignación es el que satisface el deudor, o quien está legitimado para sustituirlo, "con intervención judicial" (Llambías, “Tratado de Derecho Civil, Obligaciones”, II-B, 2° edición, págs 266 y ss., editorial Perrot, Buenos Aires, 1975).

Esta forma de pago es un recurso excepcional, por lo que solo cuando el deudor resulta coartado en el ejercicio de su derecho de pagar se encuentra autorizado a recurrir a él.

Cuando se hace referencia al "derecho de pagar", es porque el hecho de ser deudor es una carga de la cual debe poder liberarse quien la lleva y mal podría ser justo el acreedor quien lo impidiese.

Conforme lo normado por el art. 905 CCyCN el pago por consignación está sujeto a los mismos requisitos del pago, en consecuencia para tener fuerza de pago tiene que ser efectuada respetando lo convenido por las partes en cuanto a las personas, objeto, modo y tiempo. De lo contrario, resultará inválida y no tendrá el efecto cancelatorio que el deudor persigue.

Dicho esto y volviendo al caso de autos es dable señalar que la necesidad de la trabajadora de iniciar las acciones legales no es el fundamento dirimente del rechazo, aun cuando la recurrente insista en que la razón del inicio de las acciones legales por parte de la trabajadora fue la demora en correr el traslado de la acción iniciada por ella.

Recuérdese que cuando se trata de créditos laborales la mora es automática (*cf*. art. 137 LCT).

En el caso, el depósito efectuado no cumplió el requisito temporal, dado que la actora fue despedida en forma directa el 29/4/2016 (v. C.D. de fs. 30), intimó

al pago de indemnizaciones el día 4/5/2016 y el depósito se efectuó casi dos meses después (fs. 40) el 23/6/2016 acompañando la boleta de depósito al expediente el 18/8/2016 cuando en realidad debió ser adjuntada a la demanda promovida.

Es cierto que sin justificación alguna se dispuso el traslado de la acción recién el día 1/9/2016, mas lo dirimente es que el depósito efectuado no cumplió con el recaudo temporal (art. 871 CCyCN) y de allí que la consignación no sea justificada.

Además de ello y circunscribiéndome a lo decidido y criticado, la comunicación epistolar mantenida entre las partes, en modo alguno revierte las conclusiones arribadas por el juez porque habiendo dado las explicaciones de la negativa a admitir el pago que se le ofrecía –en menor cuantía y en cuotas- quedó cumplida su asistencia al estudio jurídico y por ello sin efecto el apercibimiento bajo el cual fuera citada a tal lugar. Y tal presencia y los motivos de la negativa no fueron contradichos en la causa.

Agrega solidez al razonamiento que efectivamente la diferencia, no es "la diferencia ínfima" entre lo depositado y lo mandado a pagar como pretende la recurrente. El sentenciante refirió al salario base tenido en cuenta por la trabajadora para efectuar la liquidación de $18.734,18. Sobre el punto, la recurrente nada dice, ni explicó oportunamente cuáles fueron los cálculos que efectuó para arribar a la suma de $105.200 que en concepto de capital consignó.

En tales condiciones la consignación no es válida debiendo confirmarse la decisión del juez *a quo* pues las quejas expuestas no conmueven la solución dada.

En este estado, señalo que en la parte dispositiva del fallo nada dijo, mas es lógico entender que se rechazó la consignación, pues fue expresamente tratada conforme a las posiciones asumidas por las partes en el proceso correspondiendo incluir el rechazo en la parte resolutiva de la sentencia.

b. Multa del art. 2 Ley 25323:

La crítica en este aspecto se centra en la tesis de la recurrente en cuanto no hubo necesidad de reclamo judicial y que el mismo se debió a la tardanza del juzgado interviniente en proveer el traslado de la acción de consignación.

Siendo esto así, y teniendo en cuenta lo examinado en el considerando anterior en relación a las razones del proveimiento del traslado y el rechazo de la consignación pretendida, la crítica queda huérfana de contenido.

Como dije, si la prestación está sometida a los requisitos de la identidad y la integridad, este último no fue cumplido en el caso de autos. El art. 869 CCyCN impera en la materia y en nuestra disciplina debe complementarse con el art. 260 de la Ley de Contrato Trabajo.

Tampoco están presentes en el caso razones para hacer uso de la facultad conferida en el 2do., párrafo del art. 2 de la Ley 25323. La norma apunta a morigerar el daño que se produce al trabajador cuando no se cumple lo debido y a poner un marco diferencial entre el empleador que cumple con las indemnizaciones previstas en la ley y aquel que se toma los tiempos judiciales, aún sabiendo que debe pagar (ver trabajo publicado en ERREPAR n° 185, enero/01, T. XV, "Nuevo Régimen de Indemnizaciones Laborales Establecido por la Ley 25323", Dra. Estela M.Ferreirós).

En el presente caso, ha quedado acreditado que el actora intimó fehacientemente a su empleador y debió iniciar acciones judiciales para poder obtener el cobro.

c.

Indemnización por embarazo:

El artículo 178 de la LCT presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo,

así como, en su caso, el del nacimiento. En tal caso, fija una indemnización equivalente a un año de remuneraciones que se acumula a la correspondiente por despido del artículo 245 de la ley citada.

Tal como ya lo he sostenido (SD "L" 31/2018 y 45/2018) el art. 182 de la LCT, tiene un fin social trascendente. La finalidad de la indemnización por despido es la de proveer al sustento del empleado hasta tanto pueda obtener nuevos ingresos, lo cual se agrava en el caso de la mujer embarazada, pues, además de que le será más difícil conseguir un nuevo trabajo en razón de su estado, deberá proveer al sustento suyo y de su hijo. Es en atención a ese propósito protectorio, ínsito en los artículos 177 y 178 de la LCT, que, para vencer la presunción que emana de ellos, ha de postularse una rigurosa apreciación de la prueba a fin de evitar la posibilidad de que prosperen excusas fraudulentas (*cf*. Litterio, Liliana Hebe, "De la Protección de la Maternidad", en Ojeda, Raúl Horacio, "Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada", 2ª ed. actualizada, T° II, Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, 2011, pág. 518).

Entonces, la mujer trabajadora posee a su favor la garantía de estabilidad por maternidad consagrada en la LCT y es el mismo empleador quien debe producir la prueba acabada y contundente de que el despido obedeció a otra causa y no lo fue como consecuencia de un acto discriminatorio -en el caso, el embarazo- (*cf*. CSJN, 04/05/1995, "Baqueiro, María Fernanda v. Banca Nazionale del Lavoro", publicado: JA 1995-IV-94. Fallos 318:871, cita *on line*: Lexis N° 954047; ídem, TSJ Santa Cruz, Tomo XIV, Sentencia. Reg. 497, folio 2725/2738).

Con tal plataforma corresponde analizar las constancias de la causa; y en especial los agravios expresados.

En primer lugar cuestiona la incorporación de las testimoniales por su parte ofrecidas habiendo desistido de una (Sra. C.) y la otra tachada (Sra. V.), aun cuando el recurrente afirma haber desistido de ambas.

Debo señalar que la demandada ofreció el testimonio de las Sras. V. y C. resultando ser encargada y empleada respectivamente del local comercial de la demandada.

El rechazo del desistimiento de la testimonial de C. guarda relación con la facultad del juez de interrogar libremente a los testigos propuestos, la presencia de la testigo en el tribunal y la necesidad de averiguar la verdad material. Desde tal punto de vista no se advierte ninguna arbitrariedad en la incorporación del testimonio efectuado (arts. 446; 456 y 390 del C.Pr.).

Con relación a la testimonial de la Sra. V., refiere que el juez no tuvo en cuenta los motivos por la que efectuó la tacha de sus declaraciones.

En el caso la recurrente, tachó la declaración de la testigo por ella propuesta por considerar que al prestar declaración ocultó maliciosamente su condición de presunta acreedora. Y por haber instado con posterioridad a la declaración reclamo laboral con el patrocinio del abogado de la actora generando suficientes presunciones de parcialidad.

Frente a la falta de pronunciamiento expreso al respecto, que si el juez consideró las declaraciones de la testigo tachada, cabe entender que desestimó tácitamente el cuestionamiento efectuado.

Y en ello debo coincidir, pues no es cierto que la testigo hubiera ocultado su creencia de ser acreedora de la demandada. Por el contrario, al rendir la declaración el caso, expresamente señaló que es cuñada de la demandada y en ese momento está enemistada con su hermano y la demandada porque la despidieron. “Porque después me la hicieron a mí. Me despidieron, bah me pidieron la renuncia” y agregó que le debían dos años y medio de vacaciones y el mes de diciembre y que le habían pagado menos de lo que correspondía luego de haber enviado el telegrama.

Es decir, no hubo ocultamiento de ninguna situación. Y se ha decidido que el hecho de que el testigo declare que se encuentra enemistado con una de

las partes no es suficiente para invalidar su declaración si impresiona como sincero y su dicho se halla corroborado, en lo fundamental por otros testimonios. Tal criterio se ha mantenido de manera monocorde por la jurisprudencia (CNCiv, Sala A, 7/12/67. LL 130-535; CNT, 8ª 3/03/90 DT 1990-A-926; Cam. APel.Civ.COm. de Trenque Lauquen, causa 9-910, Fallo del 9/4/91).

Y la circunstancia de que el testigo posea una causa laboral contra la concursada, así como una supuesta enemistad con el presidente de la deudora no enerva el valor de su declaración, pues como no existen tachas absolutas, sus dichos deben ser valorados de acuerdo a la sana critica.

Tampoco la calidad de acreedor implica que inexorablemente haya faltado a la verdad o merezca solo minima credibilidad, solo implica que dicho testimonio debe ser examinado con la precaución que tal óptica supone, de la misma manera que si hubiera testimoniado siendo empleada de la demandada.

En el caso, las declaraciones de ambas testigos, son efectivamente coincidentes sobre el conocimiento que la demandada tuvo del embarazo y la decisión de despedir a la actora al día siguiente sin permitir siquiera la posibilidad de presentar el certificado médico. No existan motivos para desacreditar tales extremos. Observo que el certificado médico que obra a fs. 9 da cuenta que al día del despido (29/4/2016) la actora cursaba la 6ta. semana de embarazo con lo cual se trataba de un embarazo muy reciente, abonando lo dicho por la Sra. V. en el sentido que la actora el día anterior a su despido todavía no habría realizado el test de embarazo.

Producido el despido directo, la carga de la prueba de la causa del mismo queda en cabeza del empleador y de no ser así cae la justificación de rescisión del vínculo, más allá de la existencia o no de actividad probatoria de la trabajadora.

De allí que es válido concluir que la accionada tuvo conocimiento del hecho del embarazo y no desactivó la presunción *hominis* establecida por el art. 178 de la LCT. En tales condiciones, procede el pago de una indemnización igual a la prevista en el art. 182 de la misma ley.

Recordemos que cuando un hecho goza de presunción legal, sea que admita o no prueba en contrario (en este caso la admite), está exento de prueba y tal es, como señalan los procesalistas, el objeto de las presunciones. La presunción no es prueba, sino exención o dispensa de prueba, en este caso para la trabajadora, quedando la carga pertinente de acreditar la existencia de otra causal en cabeza de la demandada.

La presunción prevista por el art. 178 LCT constituye una regla jurídica que justamente dispone el desplazamiento de la carga de la prueba, en cabeza de la demandada, para relevar a la trabajadora de las dificultades de acreditar la vinculación entre el despido y la maternidad.

A ello cabe adunar que el principio de adquisición procesal establece que los resultados de la actividad probatoria desarrollada por alguna de las partes, se adquieren para el proceso en forma definitiva, máxime cuando, como en el caso impera el principio de la realidad.

En esta línea de razonamiento, en virtud del principio "in dubio pro operario" ante la duda, debemos estarnos a favor de la interpretación que resulta más favorable al trabajador. Este principio está consagrado en el artículo 9 de la LCT que en su actual redacción (*cf*. art. 1, Ley 26428). De allí que considero que despedida sin causa y habiendo reclamado bajo la fórmula “indemnizaciones de ley” el reclamo incluía la indemnización de la verdadera causa del despido, que en su oportunidad tampoco fue negado por la recurrente.

El planteo subsidiario en cuanto a la base de cálculo de la indemnización del art. 182 LCT es improcedente. En primer lugar porque efectuada la

liquidación por la actora en base al mejor salario denunciado no fue contradicho por la aquí recurrente. En segundo término, la ley no establece la forma de efectuar el cálculo de la indemnización consistente en un año de remuneraciones, de manera que por aplicación de los principios de los arts. 9 y 11 de la LCT la determinación bien puede hacerse tomando como base la mejor remuneración mensual percibida durante el tiempo previsto en el art. 245 LCT. Rechazo el agravio y confirmo lo decidido por el a quo en el punto.

d. Intereses:

Idéntica suerte corre, adelanto, la queja relativa a la tasa de interés con la mención de ser excesiva y sin marco normativo.

A los fines de resolver la cuestión, vale tener en cuenta que la actora, al iniciar su demanda, expresamente solicitó que al monto reclamado se agreguen "los intereses" sin especificar tasa alguna (fs. 18), así como también recordar el desinterés de la demandada hoy recurrente por impugnar tal pedido.

Frente a ello y teniendo en cuenta la inflación acumulada desde la fecha de mora el sentenciante fijó la tasa de interés aplicada por esta Cámara, esto es la tasa activa para préstamos personales del Banco del Chubut.

Esta Cámara que integro, en sus dos salas, ha analizado la tasa de interés que corresponde aplicar en los procesos de naturaleza laboral variando el criterio que vino sosteniendo en pleno hasta el año 2016 de aplicar la tasa activa para operaciones de descuento del Banco Nación Argentina por no reflejar la realidad económica y social del momento, desatendiendo así la plena protección que el salario del trabajador reclama.

Es por ello que, cotejando las distintas tasas que aplican las entidades financieras, la variable de la oferta crediticia, las variaciones de la economía según los datos que surgen de los informes de INDEC y publicaciones efectuadas por IPC consultadas, se estimó adecuada la tasa "para préstamos personales y familiares

del Banco del Chubut S.A. por ser la que mejor mantiene la integralidad del crédito reconocido” (esta Sala S.D. 36/L/2016; 37/L/2016; 2/L/2017; 4/L/2017; 5/L/2017; 8/L/2017; 12/L/2017; 14/L/2017, Sala A, S.D. 34/L/2016, 13/L/2017 entre muchas otras) en aquellos casos en que el principio de congruencia lo permitiera o hubiera sido dejado librada la fijación de la misma.

Tales conclusiones de las que participo y hago propias, hallan justificación en el marco de la devolución a la "razonable discreción de los jueces de la causa” la potestad de discernir la tasa de interés aplicable que mejor se ajuste a las garantías constitucionales, conforme doctrina de la Corte Suprema Nacional a partir de la causa “Banco Sudameris” del 17/5/94 (DT 1994-B-1973) en la que se resolvió que la cuestión de la tasa de interés a aplicar no era de naturaleza federal, quedando sujeto a la prudencia judicial y no generando contienda federal salvo que por aplicación de la tasa en cuestión se suscitare el caso de sentencia arbitraria. Criterio también seguido por el Superior Tribunal de Justicia Provincial en "S., C. c/ L. P. S.A. y/u otro s/Indem. por Acc. Trabajo" (expte. N° 15.502-S-1996), Sentencia Nro. 8/1997.

Por otro lado, también el Superior Tribunal determinó que la facultad judicial de determinación de los intereses debe ejercerse “cuando la parte actora no especifica en el libelo inicial la tasa de interés conforme la cual deberá ser liquidada la acreencia cuyo cobro persigue” (*cf*. SD N° 19/SCA/2015 del 30/6/2015).

En función de lo expuesto, desconoce el apelante el criterio fijado por esta Cámara y no brinda motivos suficientes que permitan variarlo.

Tales razones me convencen de que el agravio debe desestimarse.

3. Recurso del letrado de la trabajadora:

A fs. 81, el letrado de la trabajadora apeló por bajos los honorarios regulados a su favor porque el sentenciante omite pronunciarse sobre la demanda de consignación aun cuando resuelve que los montos

depositados en consignaciones sean tomados como pago a cuenta en los autos principales y no reguló honorarios a su favor como tampoco se regularon honorarios por el incidente de tacha de testigo nro. 154/2018, el que debe rechazarse.

Asiste razón al recurrente. La acumulación de causas conlleva la regulación de los honorarios profesionales para cada una de ellas en atención a la naturaleza y complejidad del juicio y especialmente la labor desarrollada por los letrados actuantes en cada uno de los autos. Teniendo en cuenta la única regulación efectuada en la sentencia, los honorarios lucen bajos y deben readecuarse.

En el caso, la acción de consignación fue desestimada y admitida la demanda por cobro de indemnizaciones por despido de la actora. Corresponde por tanto imponer las costas a la empleadora vencida en ambos procesos.

Asimismo, regular los honorarios profesionales en atención a la labor cumplida en cada una de las actuaciones de acuerdo a las pautas generales establecidas en el art. 5, 6, 8, 10, 18, 25 38, 46, 60 y 61 de la ley arancelaria, en consecuencia, existe una diversa base regulatoria, en el caso de la demanda estimada se tendrá en cuenta el capital con más sus intereses y respecto de la acción desestimada serán calculados sobre el total consignado (art. 25 ley XIII4).

Teniendo en consideración tales extremos y las pautas indicadas por la ley arancelaria, especialmente el mérito de la actuación profesional propongo regular por la actuación en la primera instancia relativa a la demanda de consignación contra la Sra. S. al Dr. F. F. L. en el 15% del monto consignado, siempre que dicha suma no sea inferior a 20 jus (art. 7 ley arancelaria).

Por la demanda por cobro de indemnizaciones admitida, propongo regular honorarios a favor del Dr. F. F. L. en el 18% a calcular sobre el monto total de condena. Aclaro que la regulación incluye la

consideración de la tarea realizada en el incidente nro. 154/2018.

4. Costas y honorarios:

Las costas de esta instancia, conforme lo resuelto deben imponerse a la apelante vencida.

Por los trabajos en esta alzada y de acuerdo a los porcentuales previstos por el art. 13 de la ley citada se regulan honorarios: por la consignación rechazada a favor del Dr. F. F. L. en el 30% de lo regulado por su actuación en primera instancia y a favor del Dr. D. C. en el 2,75 % del monto consignado.

Por la demanda por cobro de indemnizaciones laborales, en esta instancia se regulan honorarios a favor del Dr. F. F. L. en el 30% de lo que le fue regulado por su actuación en la instancia anterior y al Dr. D. C. en el 3,75 del monto total de condena.

En todos los casos se adicionara, si correspondiere, la alícuota del IVA.

A la segunda cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

Propongo como fórmula postulatoria:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la Sra. A. H. y confirmar la sentencia de fs. 72/79 en cuanto fuera materia de agravio.

2) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación del Dr. F. F. L. interpuesto a fs. 81 y revocar la regulación de honorarios efectuada a su favor. En consecuencia regular sus honorarios profesionales por los trabajos realizados en primera instancia por la acción de consignación en el 15% del monto consignado y por la acción por cobro de indemnizaciones en el 18% del monto total de condena con más la alícuota del IVA si correspondiere.

3) Imponer las costas de la alzada a la recurrente.

4) Regular los honorarios profesionales en la forma propuesta.

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

Tomo intervención en estos actuados por apelación deducida por la parte demandada y actora en los autos

acumulados “S., V. c/ H., A. s/ Sumario”, expte. 215/2019, contra la Sentencia Definitiva nro. 87/2019 (fs. 72/79,fs. 82, fs. 84).

Los agravios y cuestiones a decidir en esta alzada han sido detenidamente desarrollados en el voto de la Sra. camarista que me precedió, motivo por el cual no reproduzco en el presente, y doy directamente tratamiento a las quejas de las partes.

Análisis:

Previo a adentrarme al tratamiento de las cuestiones venidas a mi decisión, he de poner en conocimiento de las partes mínimamente cuáles son los parámetros doctrinarios que he de seguir, de acuerdo con los distintos estudiosos que han intentado determinar cuáles son los caracteres específicos del Derecho del Trabajo puedo advertir que unos destacan peculiaridades que otros no observan, o encontrar que algunas de ellas son reconocidas por la generalidad de la doctrina. Si sigo -en lo fundamental- la enunciación de Alonso García (“Manual, Introducción al estudio del Derecho del Trabajo” - Barcelona, 1958, pgs. 71/57), destaco los siguientes caracteres: es un derecho nuevo, está en formación, no obstante la primera codificación fue en el año 1974 (en nuestro país), en realidad lo que implica es el carácter inacabado del Derecho del Trabajo, fenómeno que se evidencia en la extensión constante y progresiva que esta rama jurídica va adquiriendo.

El carácter más importante, a mi modo de ver, es que se trata de un derecho tuitivo.

Desde sus orígenes ha tendido a proteger a los dependientes, considerados como la parte más débil de la relación jurídico-laboral.

Ese principio protector se encuentra consagrado en la Constitución nacional (art. 14 bis: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...") y en el resto del ordenamiento positivo.

Es un Derecho integrado por normas de orden público. El orden público constituye una manifestación del interés general de la sociedad. Una ley es de orden

público cuando responde a un interés general, por oposición a las cuestiones de orden privado, en las que solo influye el interés particular.

La significación de orden público de las normas laborales está ligada con la trascendencia que en el orden social y en el ordenamiento jurídico, globalmente considerado, dichas normas tienen.

El fundamento del orden público laboral deriva directamente del principio protector del trabajo y de la desigualdad del poder negocial que normalmente existe entre el empleador y el trabajador individual, temas estos arduamente expuestos en doctrina y jurisprudencia nacional e internacional.

Como distingue Justo López, a dichas normas se las denomina imperativas o Derecho necesario (*jus cogens*), distinguiéndose dos grados de imperatividad: la absoluta y la relativa. Hay imperatividad absoluta -que es propiedad exclusiva de las normas de origen estatal- cuando las normas de otras fuentes (convenios colectivos, contrato individual- no pueden prevalecer sobre ellas. Hay imperatividad relativa cuando la norma de otra fuente limita la autonomía de la voluntad solo en el caso de constituir una regulación más favorable para el trabajador.

Aunque prima el carácter de imperatividad en la materia, pueden existir normas sin imperatividad o dispositivas. Pero puedo afirmar que, en general, en la materia priman las notas de imperatividad relativa. Cuando -en cambio- una norma específicamente laboral es absolutamente imperativa, ello significa que el legislador no considera más favorable para el trabajador el apartamiento de ella.

El artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo consagra tal principio al establecer: "Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo O laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas...".

De ello surge que dichas normas son inderogables en el sentido señalado- e irrenunciables. Las partes no podrán convenir que ciertos derechos que establecen las normas laborales a favor del trabajador queden sin efecto (ej.: que se pacte un salario inferior al mínimo legal) o que -concretamente- el dependiente renuncie a derechos que le otorga la normativa vigente, ya que tales acuerdos o renuncias carecerían de validez (art. 7LCT).

El predominio del carácter heterónomo: el Derecho del Trabajo se caracteriza por ser un Derecho en el cual el principio heterónomo cuenta con una fuerza vinculante excepcional. El carácter de las normas laborales es heterónomo en cuanto a que las relaciones que se crean entre los individuos no se rigen por su propia voluntad, ni queda sometido a ésta el contenido que a tales relaciones puede ser asignado. Tal vigor de la heteronomía en la dirección de las relaciones laborales no impide el respeto ni el desconocimiento de la participación que la autonomía de la voluntad tiene en el "origen de las relaciones" y en el contenido de las mismas. Cerrando lo dicho, afirmo que es un Derecho especial cuya "especialidad" implica que en las relaciones jurídico-laborales se aplican las normas del Derecho del Trabajo sobre las normas del Derecho Civil.

Concluyendo, el presente pleito será abordado desde la perspectiva de esta rama del derecho y el distracto, la causal constituye la cuestión primordial a decidir, cuestionada por la exempleadora demandada en el memorial, y las indemnizaciones condenadas, para finalmente abordar los planteos del quejoso referidos a la consignación.

La demanda de consignación fue notificada a la actora con fecha 20 de octubre de 2016 (fs. 46vta. y fs. 47), en oportunidad de contestar esa demanda en el juicio de consignación hizo saber a la exempleadora –consignante- que había interpuesto demanda laboral, lo que surge de fs. 18/20 del expte. 215/2016"S.,… c/ H....

s/ sumario", que fue notificada el 16/12/2016 a la demandada.

No ignoro que a fs. 155 el juez *a quo*, luego de una exposición descriptiva del instituto procesal de "acumulación de exptes." Dispuso, siguiendo el código de procedimiento, que este se efectuara acumulando al que primero notificó la demanda; en la especie fue el de consignación y con el objetivo de emitir una sentencia única. Pero, como detallé, el derecho del trabajo prima sobre el civil, y en el caso el orden de la acumulación lo fue a los fines procesales, por lo cual para el dictado de la sentencia única, iniciaré el tratamiento de las cuestiones referidas a la disolución del contrato de trabajo. Va de suyo que deviene en rechazo cualquier planteo referido a la temporalidad en que la empleada cuestionó el distracto por aplicación del principio de irrenunciabilidad del art. 12 LCT.

Las partes están contestes en que el contrato de trabajo se inició el 4 de enero de 2012, y el distracto se produjo el 29 de abril de 2016, y la CCT aplicable; sí hay discordia en cuanto a la causal y las indemnizaciones derivadas.

En este orden de ideas siguiendo el relato de la actora, delante de testigos avisó su embarazo a la Sra. V. (justamente testigo tachado), de más está decir que la controversia radica en que la trabajadora dice haber sido despedida, por causa del embarazo y no sin causa como argumenta la empleadora, ya que era de conocimiento de la principal el estado de gravidez.

Adentrándome en las razones invocadas por la demandada, lo cierto es que el argumento dado sobre la finalización de la concesión en la terminal de micros de la ciudad, cae por tierra porque del testimonio de C. y V., surge que se prorrogó.

Conjeturo –principio de la máxima experiencia del juez- que la prórroga fue producto de negociación de las partes concedente y concesionaria, por lo tanto la conducta esperada de un buen empleador conforme los principios de orden público del derecho laboral entre

ellos el de buena fe contenido en el art. 63 y concs. de la LCT, era de esperar el resultado de las gestiones antes de proceder a despedir a su personal porque la concesión debía llegar a su culminación en diciembre y despidió a la Sra. H. en abril (8 meses antes de la supuesta finalización). En el marco del principio de buena fe consagrado en el art. 63 de la Ley de Contrato de Trabajo que prevé que ambas partes están obligadas a ajustar su conducta a lo que es propio de un buen trabajador, no solo mientras dura la relación de trabajo, sino también al extinguirla ("Gagliostro de Polimeni, María c/ Moreyra, C. R. s/ Indemnización despido, etc." - SCBA - L 73921 S - 6-6-2001). Aun gestionando la prórroga de la concesión y en la hipótesis de un resultado adverso, no consigo vislumbrar el motivo por el cual adelantaría ocho meses el despido de sus trabajadores. Por lo que observo que se apartó del principio de preservación del empleo contenido en el art. 10 LCT con el apresuramiento.

No es menos significativo que pretenda también desistir de otro testimonio cuando la deponente se encontraba en los estrados judiciales, y el orden público laboral, además de las distintas previsiones procesales, habilita a los jueces a interrogar libremente, y que se encuentra específicamente detallado a fs. 95 (art. 34 Ley XIV nro. 1).

Surge de la declaración de la testigo C. que trabajaron juntas, es pariente con la demandada, estuvo en juicio con H. y desistió en la Secretaría de Trabajo. Estaban en el mismo ámbito tenían un audio en que sabía que estaba embarazada, le cuenta a la encargada a la noche del embarazo, y esta le avisa a la empleadora. Da cuenta que el quiosco tuvo una prórroga en la concesión. En el mismo sentido es la declaración de la Sra. V..

Rechazo la tacha de esta testigo, claramente expuso la situación vinculante con la Sra. H., la sinceridad no esta en tela de juicio.

"…los testigos tienen juicio pendiente con la demandada, tal circunstancia no invalida sus testimonios

per se, ni lleva por ese sólo motivo a dudar de la veracidad de quienes declararon bajo juramento, máxime si no se aduce concretamente la falsedad o inexactitud de lo referido resultando de ello un mero cuestionamiento abstracto (*cf*. Perugini, Eduardo R., "Tener el testigo juicio pendiente contra la demandada es una tacha absoluta", en DT 1985-B, pags. 1401 y ss., y jurisprudencia citada en ese trabajo).

La tacha del testigo queda descalificada si fue ofrecido por la propia parte que la formula y se funda en una circunstancia que era de su conocimiento en aquella oportunidad (mismo autor). Dicha circunstancia, tal como que debía salarios, era algo que no ignoraba la oferente.

La conducta y planteos procesales de la demandada (Sra. H.) no enerva las presunciones a favor de la trabajadora actora. No corresponde desechar el valor probatorio del testimonio, cuando las razones que el testigo enuncia como fundamento de sus declaraciones posibilitó al juez inferir que aquél presenció los hechos. Así también, el tener juicio pendiente o haber servido de testigo en otras causas, no debe conducir o desechar de plano y a *priori* la eficacia de testimonios como carecientes de todo poder de convicción. No es un testigo inhábil o incapaz, esto no es una presunción *iure et iure* de inidoneidad; solo producen sospechas de imparcialidad, siendo los testimonios apreciados con rigor crítico al aplicar las reglas de la sana crítica, que en el caso conducen solamente a dar crédito a la afirmación de la Sra. S. que la circunstancia que estaba embarazada había llegado a la esfera de conocimiento de la empleadora.

En nuestro sistema procesal rige el principio de la libre convicción, lo que permite que el juez arribe a sus conclusiones valorando la prueba con total libertad, pero respetando el límite de la arbitrariedad. Es decir que los jueces tienen libertad en la valoración y selección de las pruebas y en la determinación de los hechos que con ellas se demuestren.

Por lo tanto, el control del acierto de la valoración de la prueba por la sentenciante de grado queda necesariamente sujeto a que se demuestre que se ha incurrido en arbitrariedad en el criterio de selección y valoración de la prueba no bastando una mera discrepancia con el criterio adoptado.

La libre apreciación de las pruebas reconoce en nuestro ordenamiento el marco legal de la "sana crítica", expresión que comprende la necesidad de valorar los distintos medios, explicando las razones que ha tenido el juez para formar su convicción al ponderar con un sentido crítico la variedad de pruebas.

En este orden de ideas, digo que surge que el Sr. juez de primera instancia consideró en forma clara y conforme las reglas de la sana crítica, las cuestiones de hecho y prueba de la causa, y, sin que, los agravios de la recurrente resulten suficientes para rebatir lo resuelto por aquella, ni logran explicar de forma concreta, critica y circunstanciada la existencia de arbitrariedad en la resolución impugnada en autos.

Si bien se ha sostenido que los jueces asientan sus decisiones sobre la base de las pruebas de autos desechando aquellas que no le son útiles, no necesitan seguir a las partes en todas sus alegaciones, "pues los jueces son libres de decidir los elementos que forman su convicción, siempre que se ajusten a criterios particulares de valoración de la prueba, establecido en el ordenamiento procesal" (voto Dr. Torrejón JUBA, sum. 07559 –01-06-98 sent.06/98). En el presente caso puede estarse a esa doctrina, y afirmo que las valoraciones efectuadas se ajustan a las prescripciones del ordenamiento procesal.

En tales condiciones, conforme lo decidido en la instancia anterior, la discusión medular en los presentes actuados, consistió en establecer el momento exacto en el que la comunicación del estado de embarazo de la actora ingresó en la esfera de conocimiento de la demandada, y si ello se produjo antes o después de que

la trabajadora quedara anoticiada del despido directo y sin causa, que decidiera la empresa.

Solo a mayor abundamiento creo necesario destacar que, tal como he sostenido en diferentes pronunciamientos, la estabilidad que corresponde a la mujer embarazada no deriva de la operatividad o no de la presunción del art. 178 LCT, sino de expresas directivas establecidas en el art. 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en el art. 11 inc "2", apart. b) de la Convención sobre Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer que revisten jerarquía constitucional (*cf*. art. 75, inc. 22 de la Constitución nacional) y en el art. 177 LCT (*cf*. Tratado Jurisprudencial y Doctrinario de Derecho del Trabajo, Editorial La Ley, "Relaciones Individuales", T° I, pág. 392/393).

La garantía de estabilidad que confieren las convenciones internacionales mencionadas y la ley general a la trabajadora durante el período de gestación y maternidad es operativa en cualquier tipo de contrato laboral y cualquiera sea la norma estatutaria en la que se encuentre enmarcada. La ley impone para dar operatividad a la presunción del despido por embarazo es que la trabajadora acredite suficientemente el conocimiento previo del estado de gravidez por parte del empleador.

Cerrando el tema entiendo que no se desprende que regula la protección de la maternidad exigencia alguna de notificar por telegrama dicha situación, dadas las circunstancias, no atisbo duda alguna que entró en la esfera de conocimiento de la empleadora.

Por todo lo cual, considero que asiste razón a la Sra. S., considero que el despido fue discriminatorio y tuvo como causal la gravidez de la trabajadora y procede la indemnización agravada, resultando carente de toda fundamentación jurídica el argumento que intenta sostener que es extemporáneo el planteo de la

trabajadora, como adelanté conforme el art. 12 de la LCT.

Ahora bien, en cuanto a la consignación incoada, el art. 905 CCyCom dice que el pago por consignación está sujeto a los mismos requisitos que el pago. Es decir debe reunir los requisitos de identidad, integridad, puntualidad y localización (art. 867 del CCyCom)

El pago por consignación es un procedimiento de liberación coactiva mediante el cual el deudor, que por negativa del acreedor o concurrencia de alguna de las otras circunstancias mencionadas en el art. 904 del CCyCom, se encuentra en la imposibilidad de realizar el pago o corre el riesgo de efectuar un pago que no resulte liberatorio; en el caso, ello no es así porque bien pudo haber efectuado una gestión ante la autoridad administrativa del trabajo, es decir no encuentro razón para la conducta de la parte que inició la presente consignación, y mucho menos, que se den los presupuestos, para viabilizar la procedencia de la misma desde la óptica del derecho civil y menos todavía del derecho laboral.

De la demanda incoada por la Sra. S. surge que la liquidación practicada por su exempleadora, aun sin considerar la agravación por presunción de maternidad, no tiene el mismo importe, es decir el pago no es íntegro. Pero, además, la falta de puntualidad no resultó acreditada. Y siguiendo con los principios generales y de orden público laboral, no encuentro argumento por el cual no hubiere bancarizado a sus trabajadores y con ello ajustarse a la ley y a lo dispuesto en Resoluciones MTEFRH nros. 360/01, 59/01 (Dto.847/97). De haber dado cumplimiento a las normas laborales, la consignación no hubiere sido necesaria. En este contexto y conforme las previsiones de los arts. 245, y ccs. de la LCT, resulta infundada e injustificada la conducta del empleador. En consecuencia, la consignación intentada deberá ser rechazada. Mas, al

haber retirado las sumas el demandado, estas se imputarán como pago a cuenta (art. 260, LCT).

La indemnización por causa de maternidad, consistente en un año de remuneraciones, debe calcularse tomando la mejor retribución del último año, no existiendo disposición legal alguna que difiera la determinación a salarios futuros (SCJBA, 27-3-79, "Barrafaldi, Stella M. c/ Dirección General de Hipódromos", D.T. 1979-1459, D.J.B.A. 116-454).

La indemnización de despido por causa de matrimonio (art. 182, LCT) debe ser integrada con el sueldo anual complementario en virtud de la naturaleza salarial de este (SCJBA, 3-12-91, "Nagel, Gladys Noemí c/ Panadería El Cañón y/o Aníbal Félix Julio s/ Indemnización, despido, preaviso, vacaciones", L.L. 1992-C-180, A. y S. 1991-IV-350).

Procede el rechazo de los agravios de la Sra. H., en punto al despido y debe tomarse la mejor remuneración, confirmando la sentencia de grado.

La queja por la tasa de interés dispuesta por el juez *a quo* corre la misma suerte adversa, ya que es la que sigue esta alzada para los pleitos laborales desde hace ya varios años.

Habida cuenta que el espíritu del art. 276 de la LCT se mantiene latente, no solo en orden al propósito de proteger los créditos laborales de los efectos nocivos que el incumplimiento del empleador produce en el marco de una economía afectada por la inflación, sino también en cuanto a la necesidad de dotar a los jueces de facultades suficientes para proteger los intereses de la parte más débil de la relación. La derogación del art. 276 de la LCT fue necesaria consecuencia de los efectos de la convertibilidad, pero en modo alguno tuvo la finalidad de quitar a los jueces la facultad de actuar de oficio cuando la demora en el cumplimiento del empleador, en conjunción con los vaivenes de la economía, deteriora el valor real del crédito adeudado. Para mantener la plenitud de los créditos laborales y teniendo en cuenta que la tasa utilizada contiene en su

formula un grado de actualización, pero fundamentalmente se corresponde con la de un banco local.

Como es sabido, el principio protectorio del derecho del trabajo autoriza a considerar operativa la facultad originariamente concedida a los jueces, para salvaguardar el valor pleno de los créditos laborales. Tales razones, deben ser sumadas a la naturaleza alimentaria de los créditos laborales, y la discrecionalidad de los jueces que autoriza a considerar subsistente la protección que reclama la trabajadora con la finalidad de preservar el valor real de las prestaciones que la sentencia ha puesto a cargo del empleador. Se rechazan en consecuencia los agravios de la Sra. H..

Con relación a la apelación de honorarios del letrado de la parte actora, entiendo y coincidiendo con quien me precedió que deberá tomarse el monto base de regulación el condenado por los reclamos salariales y sobre el monto consignado.

Teniendo en consideración la improcedencia de la demanda de consignación, tal como fuera detallada en los considerandos respectivos, adhiero al porcentaje dispuesto por la Dra. Zanatta del 15% y sobre el pleito laboral el 18%.

Las costas de la alzada las impongo a la Sra. H., conforme principio general de la derrota (art. 69 C.Pr.) difiriendo la regulación de los honorarios profesionales al momento del acuerdo.

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

Por coincidir, doy por reproducida la fórmula postulatoria de la Dra. Zanatta.

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 el Dr. H. 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 A. A. H. y confirmar la sentencia de fs. 72/79vta. en cuanto fuera materia de agravio.

2) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación del Dr. F. F. L. interpuesto a fs. 81 y revocar la regulación de honorarios efectuada a su favor. En consecuencia, regular sus honorarios profesionales por los trabajos realizados en primera instancia por la acción de consignación en el quince por ciento (15%) del monto consignado y por la acción por cobro de indemnizaciones en el dieciocho por ciento (18%) del monto total de condena, con más la alícuota del IVA si correspondiere.

3) Imponer las costas de la alzada a la recurrente.

4) Regular los honorarios profesionales por la consignación rechazada, a favor del Dr. F. F. L., en el treinta por ciento (30%) de lo regulado por su actuación en primera instancia y a favor del Dr. D. C. en el dos coma setenta y cinco por ciento (2,75%) del monto consignado. Por la demanda por cobro de indemnizaciones laborales, en esta instancia se regulan honorarios a favor del Dr. F. F. L. en el treinta por ciento (30%) de lo que le fue regulado por su actuación en la instancia anterior y al Dr. D. C. en el tres coma setenta y cinco por ciento (3,75%) del monto total de condena. En todos los casos se adicionara, si correspondiere, la alícuota del IVA.

5) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

GRACIELA MERCEDES GARCÍA BLANCO
Jueza de Cámara

MARÍA FERNANDA ZANATTA
Jueza de Cámara

REGISTRADA BAJO EL nro. DEL AÑO 2020
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

MARCELO ANDRÉS NICOTERA
Secretario de Cámara