000299/2020

En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los días del mes de febrero del año dos mil veintiuno, reunida en acuerdo la **Sala B** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia de su titular, Dra. María Fernanda Zanatta, y asistencia de la señora jueza de Cámara Dra. Graciela Mercedes García Blanco y del señor juez de Cámara Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes, para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"A., G. L. c/ A. L. S. A. S.A.", expte. nro. 299/2020**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 1 (expte. nro. 2739/2015), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial (fs. 854), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. Graciela Mercedes García Blanco, Dra. María Fernanda Zanatta y Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de fs. 806/813? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

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

Viene a mi conocimiento este pleito con motivo de la apelación interpuesta por la parte demandada a fs. 814, la actora a fs. 815, y contra regulación de los honorarios a letrados de la accionada a fs. 817; contra la Sentencia Definitiva nro. 32/20, dictada por el Juez de Refuerzo que hizo lugar parcialmente a la demanda, y en consecuencia condenó a D. L. S. A. S.A., a abonar al Sr. G. L. A. la suma de Pesos CIENTO NOVENTA Y CUATRO

MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y UNO CON OCHENTA Y TRES CENTAVOS ($194.881,83), más los intereses fijados, en el plazo de diez días de quedar firme el presente fallo, debiendo tenerse presente lo dispuesto por el art. 277 LCT; en idéntico plazo, condenó a la demandada a confeccionar y hacer entrega al actor del Certificado de Trabajo; impuso las cotas en un 70% del actor y en un 30% a cargo de la demandada; y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

Agravios de la parte actora (fs. 823/827)

La parte actora recurrente cuestionó la sentencia de grado, en tanto según su entender resulta manifiestamente arbitraria porque rechaza la pretensión a ser indemnizada por el despido sin causa, así como su reclamo por diferencias salariales.

Afirmó que el rechazo obedeció a que se omitió considerar las pruebas en toda su amplitud que demuestran: la ausencia de causa del despido, el crédito laboral por horas extras no abonadas, y las diferencias de haberes por abonar un salario básico inferior al de convenio colectivo aplicable.

Explicó que la arbitraria interpretación probatoria ha causado tres distintos perjuicios al actor, el primero de los porque no quedó probado que haya existido una diferencia horaria entre las horas del libro de base, y las horas de la tarjeta magnética (Urbetrack); el segundo, porque el juez desestimó el reclamo de horas extras, pese a que de la pericia de fs. 790 y 791, surge que trabajó 320 horas y 50 minutos en horas extras al 50%, y 170 horas extras al 100% y la empresa demandada jamás abonó horas extras, lo que surge de fs. 13 a 41; 517 a 538; y que también corroboró la perito contable a

fs. 785; y en tercer lugar porque el juzgador no apreció que no se probó ninguna de las causas del despido invocadas por la demandada.

I.- En su primer agravio sostuvo la arbitrariedad de la sentencia en tanto rechaza la demanda por despido injustificado, pese a que la contraria no probó la causa del despido invocada.

Señaló que la principal causa del despido fue que, -según la demandada-, falseó los datos de registro de ingresos y egresos de la empresa en los meses de Mayo, Junio, Julio y Agosto de 2015, y que en consecuencia denunció una carga horaria mayor a la que efectivamente prestó, pero que ello no surge de las pruebas en que se basó el sentenciante para resolver según lo expresado en los considerandos: la documental acompañada por la demandada (fs. 292 a 415), el reconocimiento de las planillas de registro de asistencia del personal a la base (fs. 564), y el informe de la empresa que maneja el Urbetrack (fs.804); ni tampoco del expediente.

Destacó enfáticamente que en la comunicación de despido, la demandada manifestó que en una auditoría interna (desconocida por esta parte) se decidió el despido en base a tres cosas: 1. Planilla de asistencia diaria, 2. Urbetrack, 3. registro de ingresos a portería. En virtud de ello, alegó que los registros de ingreso y egreso del sector de capacitaciones, que es supuestamente un libro de actas que maneja la empresa de vigilancia E. no fue acompañado a autos, y que solamente se menciona en un informe que hizo la empresa, y que sería el único registro que tiene supuestas diferencias horarias con respecto al Registro

de Asistencia diaria del Personal de Base y el Urbetrack.

A partir de ello afirmó que lo único que probaba la supuesta falsedad de horas de entrada y salida ni siquiera ha sido materia de prueba en autos, por lo que aquello que no existe en el expediente, no puede hacerse valer en él, teniendo en especial consideración el art. 9 2do. párrafo de la LCT. Si hubiera analizado el a quo la prueba, podría haber visto que en ese informe de auditoría que la demandada usó para despedirlo el mismo auditor dice que no va a guiarse por el sistema de Urbetrack, porque el registro con tarjeta magnética poco frecuente, y entonces no le sirve para saber si cargó horas demás. A partir de ello, infirió que eso quiere decir que solamente utilizó el Registro de Asistencia diaria del Personal de Base, y el libro de portería que no fue acompañado a autos, y por tanto no quedó probado.

Explicó que si se analiza lo que sí quedó probado, que son los Registros de Asistencia de Personal a la Base, y el Urbetrack, no existen diferencias de horas, (aclarando que en el Registro se anotaba cuando el trabajador ingresaba a la base, y que el sistema de Urbetrack se marcaba cuando el actor llegaba efectivamente al Quincho de Capacitación, situado dentro del predio de DLS, por lo que es normal que existan diferencias entre que pasó la puerta de la empresa, hasta que llegó al lugar donde prestaba tareas. Continuó diciendo que de la prueba acompañada por las demandada surge que: si se tiene en cuenta el libro de Registro, durante los meses de Mayo a Agosto 2015, trabajó un promedio de

11.36 horas diarias; conforme el sistema de Urbetrack por igual período, trabajó un promedio de 11.06 horas diarias; teniendo en consideración el supuesto libro de portería de ESPE, que no ha sido acompañado a autos pero se menciona en el informe de auditoría, el actor trabajó un promedio de 10.35 horas diarias. Adujo que el cálculo del promedio diario trabajado lo hizo la empresa, y usó esto para justificar el despido.

Seguidamente cuestionó que el juez de grado considerara la versión de la demandada basándose en estos registros que muestran mínimas diferencias de horas en promedios mensuales, y concluyera erróneamente que, con el registro de asistencia del personal de base, las tarjetas magnéticas y "... el horario registrado por el puesto de control de ingreso a la empresa, tarea llevada a cabo por terceros contratados, "introdujo" datos falsos en las planillas de asistencia diaria del personal de base, "beneficiándose con ello", sosteniendo que no se benefició de ningún modo, porque no percibió horas extras en ninguno de los períodos mensuales donde supuestamente marcó horas de más, ni las exigió hasta que fue arbitrariamente despedido. Afirmó que si hay un beneficiado ha sido la empresa, que se sustrajo de sus obligaciones salariales en su perjuicio, sin que agraviare a la empresa en forma económica ni aprovechare nada de la supuesta falta achacada.

Reiteró que no causó perjuicio alguno al empleador y que se trató de una excusa meramente formal para despedirlo a pesar de faltar una causa, no obstante equivocadamente, para el a quo la conducta

fue calificada de mala fe, y de una gravedad tal que justificó la ruptura del vínculo.

Sostuvo que le generó agravio la resolución, porque es una interpretación arbitraria y sesgada, ya que la demandada no probó la injuria, no probó que esas mínimas diferencias horarias de sus propios registros sean de mala fe, no probó la violación al código de conducta de la compañía (código que tampoco fue agregado a autos, por tanto tampoco existe), no probó por qué hubo pérdida de confianza, y especialmente no probó cuál fue el perjuicio económico a la empresa, porque ésta jamás pagó las horas extras.

Insistió en que ninguno de estos extremos invocados en la comunicación de despido fue probado, y por el contrario sí quedó probado que marcaba correctamente, y en buena fe, la hora de su ingreso y egreso en todos los mecanismos que le ordenaba la empresa, y que no realizó ninguna conducta que justificara el despido.

Por otro lado, resaltó (pese a que el juez de grado no trató la otra causa del despido invocada en la comunicación del empleador, que fue su supuesto comportamiento en un curso de capacitación), esta causa tampoco fue probada en el proceso.

Dijo que incluso esa mención genérica a un incumplimiento del código de conducta no respeta las pautas establecidas en el art. 242 y 243 de la LCT, y sostenidas en forma pacífica por doctrina y jurisprudencia respecto a dar expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato; máxime cuando quien fuera

su jefe L. B. se manifestó favorablemente sobre el trabajo que realizaba en la empresa.

Agregó que en caso de haber existido un comportamiento quizá no deseable en un curso de capacitación, y haber sido pasible de una falta menor, como por ejemplo un llamado de atención, no hubo nada tan grave como para causar la ruptura del vínculo. Refirió que incluso de la prueba testimonial surge que era un buen empleado. Achacó a la empresa haberse servido de situaciones tomadas por los pelos en su perjuicio; y con el solo objetivo de no pagar por el despido. Concluyó que le causa un agravio irreparable la sentencia del juez de grado, toda vez que no hace un análisis adecuado de los hechos y de la prueba del caso; vulnera, especialmente, el derecho de defensa en juicio, porque hace lugar a hechos no probados por la contraria, como la incidencia del libro de puesto de control de ingreso a la empresa (portería),que llevaba aparentemente terceros contratados por la empresa (E.), dejándolo indefenso ya que no tiene forma de conocer el contenido, y vulnerando además el principio de la norma más favorable al trabajador (art. 9 LCT).

En virtud de lo expuesto solicitó se haga lugar a la demanda en todas sus partes.

II.- En su segundo agravio cuestionó la sentencia en tanto desestimó la prueba de las horas extras trabajadas y no abonadas, pese que acreditó el trabajo fuera de jornada, incluso con la documental que acompañó la demandada.

Explicó que la falta de tratamiento de las diferencias salariales por horas extras trabajadas (que encubre un rechazo tácito) es arbitraria e injusta,

porque fueron probadas, especialmente gracias a la prueba producida por la contraria: el registro de asistencia diaria del personal de la base, y el registro de Urbetrack a fs. 804. Reiteró que también lo confirmó la pericial contable de fs. 790 y 791, que concluyó que trabajó un total de 320 horas y 50 minutos en horas extras al 50%, y 170 horas extras al 100%, que la empresa demandada no abonó.

Expuso que más allá de lo mencionado en el agravio anterior, respecto a que no existió perjuicio económico para la empresa, (según esta dijo para fundar el despido), lo cierto es que las horas extras que trabajó nunca se le pagaron, entonces la falta de tratamiento de esta pretensión en la sentencia de grado le causa un perjuicio irreparable especialmente porque el a quo desconoce absolutamente la relevancia probatoria de la pericia contable al no hacer mención alguna a ella en la resolución.

Argumentó que si bien el art. 390 CPCCCh- le otorga la facultad de formar convicción al juzgador respecto de la prueba conforme las reglas de la sana crítica, el juez deja de lado prueba esencial y decisiva para el fallo de la causa, porque primero analiza sesgadamente las planillas horarias, dando a esta una incorrecta interpretación, y luego no se detiene a analizar si la pericia confirma o no su postura.

Dijo que el juez de grado solamente le dio trascendencia a la documental no presentada y a los hechos no probados aportados por la contraria, en tanto, de haber analizado la prueba producida con el detenimiento que merece el caso, habría hecho lugar a

las horas extras exigidas, porque lo que no ha podido demostrar la contraria es que el actor trabajaba diaria y únicamente ocho horas diarias.

Señaló que en todas las planillas y libros de asistencia surge que el actor trabajaba días sábados después de las 13 horas, y que también su jornada de 8 horas se extendía al menos de una a tres horas diarias. Ejemplificó.

Volvió a recalcar que quedó probado, también, que la empresa no pagó ninguna de esas horas extras, lo que tira a la borda la idea del pretendido agravio económico con el que intentó justificar la ruptura del vínculo.

Solicitó se revoque la sentencia de grado haciendo lugar a la demanda en toda su amplitud, admitiendo el reclamo de horas extras, y condenando a la contraria a abonar el total de 320 horas y 50 minutos de horas extras al 50% y 170 horas extras al 100%.

III.- En su tercer agravio afirmó que el juez de grado es arbitrario al entender que "rango salarial" es equivalente a "salario básico", y rechazar el rubro de diferencia salarial en el sueldo básico.

Expresó que en la sentencia de grado se interpretó errónea y arbitrariamente, sin fundamento jurídico alguno, no solo la ley de contrato de trabajo, sino la Convención Colectiva 611/10. Dijo que a fs. 657 el S. de P. y G. P. de la P. A. informó que el convenio no determina "escalas salariales", sino que hay un rango de remuneración que oscila entre 20 mil y 400 mil pesos mensuales, y el a quo ligeramente sumó los conceptos remunerativos y no remunerativos, vio que está dentro de ese rango, y desestimó la pretensión porque era remunerado "...de conformidad con los salarios

establecidos por aquel". A su entender ello es una contradicción en sí misma, porque en definitiva, el sueldo básico es una remuneración fija que percibe el trabajador, independiente de otros conceptos que pudiera percibir como, por ejemplo, adicionales o bonos, premios, antigüedad, horas extras, etc. Añadió que también la percepción de otros rubros puede ser esporádica o variable, o incluso calcularse tomando una base de cálculo que habitualmente es el salario básico. Especificó que de otro modo, se habría pactado con el actor un salario de $20.000, pero eso no fue así. Argumentó que la empresa podría haberle dado de alta en AFIP al trabajador como con un salario de $20mil o más pero no lo hizo; decidió -en cambio- declarar su remuneración en $5.000, circunstancia que ha quedado probada en autos, no solo por el informe que hace la AFIP y por la pericia contable, sino en los recibos de haberes.

Señaló que el argumento de la sentencia de grado que rechaza las diferencias por salario básico, es injuriante porque vulnera el principio del in dubio pro operario y el derecho de defensa en juicio, obligándolo a probar por qué el empleador le pagaba por debajo de los salarios del convenio, cosa que se torna imposible.

Concluyendo, cuestionó que el juez ignorara la pericia contable que determinó que se le liquidó - en concepto de sueldo básico la suma de $5.000 y fallara en su contra. Considerando la existencia de prueba suficiente que demuestra que el salario básico se encontraba por debajo del convenio colectivo 611/10, solicitó se revoque la sentencia de grado que rechaza

esta pretensión, y se condene a la contraria a abonar las diferencias salariales por este concepto.

IV.- Por ultimo en su cuarto agravio se quejó de la imposición de las costas en un 70% aduciendo que resulta violatorio del derecho de acceso a la justicia, consagrado por la Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 8 y 25), que es un derecho prioritario que asegura el ejercicio eficaz del resto de los demás derechos contemplados por el orden público laboral, y no cabe ninguna lógica que el trabajador, por temor a ser condenado en costas, no pueda exigir sus derechos, especialmente si parte de ellos han sido reconocidos en la sentencia; y los que no han sido reconocidos, pero se encuentran apelados, no se debieron a su negligencia probatoria, sino a una interpretación arbitraria del juez de grado, conforme lo sostenido a lo largo de esta expresión discursiva. Invocó lo resuelto por la Sala A de esta Cámara que integro en autos: "P., K.E. c/ C., M.A. s/ Sumario-Cobro de pesos e indem. de ley", Expte. 321/2019.

Reiteró las consideraciones efectuadas en los agravios precedentes. Agravios de la demandada: (fs 831/ 834vta).

Cuestionó la demandada la condena en los términos del art. 80 LCT, diciendo que no puede prosperar, porque resulta ritualista y arbitraria, ya que se aparta de las propias constancias del expediente, que acredita la consignación en tiempo y forma del certificado de trabajo al actor, careciendo dicha documentación de vicio o defecto alguno.

Señaló que en el expediente administrativo obrante a fs. 662/671 adjuntado por la Secretaría de Trabajo surge, en el detalle efectuado al consignar la documentación (fs. 662) que se aludió en segundo lugar al "Certificado de Trabajo artículo 80 LCT", el cual se encuentra agregado en ese expediente a fs. 5/6, lo que se corresponde con fs. 666/667 de estos autos.

A partir de ello, afirmó que queda de ese modo descalificada la sentencia en cuanto alude a que "a simple vista se advierte la falta del certificado de trabajo, y tampoco se encuentra entre la documental consignada", ya que las propias constancias de la causa dan cuenta justamente de lo contrario, o sea, que entre la documentación consignada se encuentra el certificado de trabajo del actor (fs. 666/667).

Por otro lado explicó que otro de los desaciertos incurridos en el fallo es considerar que "falta el documento que refleja la historia laboral del actor, en la empresa", ya que justamente el certificado de trabajo obrante a fs. 5/6 del expediente administrativo contiene –y refleja- la historia laboral del actor desde que ingresó -26/5/2014- hasta que egresó por despido con justa causa, especificando que, incluso, en el aludido documento, que consiste en el Formulario AFIP 984 y que contiene la correspondiente certificación bancaria, se detallan perfectamente los datos personales del actor y los de la empleadora, las remuneraciones percibidas durante toda la relación laboral, la actividad desempeñada, los aportes y contribuciones de la seguridad social realizados, el convenio colectivo de trabajo aplicable, la categoría profesional, el puesto

desempeñado, etc., lo que demuestra que el mismo posee todos los recaudos legales exigidos.

A su entender, sostener lo contrario, o soslayar la existencia del certificado, como en definitiva lo hace el fallo, constituye un innegable agravio en tanto resulta condenada a entregar al actor un certificado de trabajo que ya fue oportunamente consignado en sede administrativa, luego de recibir la intimación en tal sentido del actor, con el agravante de imponer una muy gravosa multa a pesar que no se configuran los presupuestos fácticos ni jurídicos para su procedencia.

Afirmó que mal puede haberse concluido que cumplió en forma insuficiente o incompleta con la obligación derivada del art. 80 LCT, ya que las constancias de la causa acreditan que justamente ninguna obligación pendiente pesa a su cargo, por lo que la condena impuesta no puede ser mantenida como acto jurisdiccional válido.

Asimismo cuestionó en fallo en cuanto alude que "El certificado que fue entregado al actor, y presentado por este (fojas 11), no cumple con los requisitos establecidos en la ley laboral.", ya que solo hace referencia al obrante a fs. 11, soslayando nuevamente el de fs. 666/670, que fue el que se consignó en el ámbito de la Secretaría de la Trabajo local junto con el Formulario AFIP 649 y la Certificación de servicios y remuneraciones.

Afirmó que, en reiteradas oportunidades el señor Juez a quo omitió considerar el certificado de trabajo de fs. 666/667, y de haber advertido tanto su existencia como que se encuentra confeccionado en debida forma, hubiese desestimado la pretensión de la actora tendiente

a que se condene a mi mandante a entregarlo, amén de haber rechazado también la multa del art.80LCT.

A todo evento, señaló que de las pruebas recolectadas en la causa se advierte que cumplió acabadamente con el ingreso de los aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad social del actor, lo que demuestra que ningún supuesto de "evasión" se configura en la causa, que es en definitiva el fin por el que se dictó la Ley 25.345.

Expuso que la prueba informativa a la a AFIP (fs. 700/705) demuestra que efectuó los aportes jubilatorios correspondientes al actor durante toda la relación laboral, y la prueba pericial contable de fs. 765/767 vta. corrobora ello al decir que "Se han relavado los Formularios AFIP 931 observándose que la demandada depositó ante los correspondientes organismos previsionales, sociales y sindicales los aportes y contribuciones de ley" (fs. 766 vta.), lo que no fue motivo de impugnación de ninguna índole.

En virtud de lo expuesto, solicitó se revoque también la condena a pagar la indemnización del art. 80 LCT, ya que una vez intimada a entregar el certificado de trabajo y la certificación de servicios y remuneraciones cumplió en tiempo y forma consignando esa documentación en la Secretaria de Trabajo de esta ciudad.

Trajo a colación el precedente "L. R." de nuestro más alto Tribunal Provincial en la materia, alegando que si a lo largo de toda la relación laboral fue diligente al cumplir con la realización de los aportes y contribuciones ante los organismos correspondientes, así como también al extinguirse el vínculo confeccionó

y consignó el certificado de trabajo y la certificación de servicios y remuneraciones en tiempo y forma, deviene incontrovertible que la condena impuesta a abonar una muy gravosa multa por "supuestamente" no haber consignado el certificado de trabajo resulta arbitraria y absurda.

Invocó asimismo la sentencia definitiva N° 8/2013 en los autos "M., E. O. c/ A. SA s/ SUMARIO -Cobro de Pesos e Indemnizaciones de Ley-", (Expte. nro. 341/12) dictada por esta Cámara de Apelaciones.

Por último sostuvo que admitido que sea el presente agravio, corresponde, se modifique la condena en costas, imponiéndolas en su totalidad a la parte actora, ello en virtud del principio general en la materia previsto en el art. 57 de la Ley XIV N° 1.

Ratificó la reserva del caso federal.

Análisis

Por una cuestión metodológica corresponde que inicie el tratamiento de los agravios por las quejas de la parte actora, en síntesis, el quejoso dice que estuvo mal notificado el distracto, la causal no fue probada, y consideró sin causa objetando la sentencia en cuento a la valoración de la prueba que motivo el rechazo la demanda por el inferior. Estos planteos los trataré en forma conjunta sin dejar de señalar que los jueces no estamos obligados a seguir todas las alegaciones de las partes sino aquellas que sean conducentes a la resolución del caso, criterio reiterado de la CSJN y el STJ de nuestra provincia en autos "S., E. R. y O. c/ F. S. S.A." Expte.16.009/S/97, en idéntico sentido sostuvo "los jueces no están obligados a seguir a las partes en todas sus alegaciones y argumentos. Basta con que se

hagan cargo de aquellos que sean conducentes para la justa definición de la contienda, a la decisión del litigio" (ídem autos 12.823 F 90 entre muchos otros – CSJN 258:301,307; 265:301; 278:230; 294:466).

En cuanto a la notificación de la causal dije en reiteradas ocasiones siguiendo a la CS que "la obligación de notificar las causas despido y no poder modificar estas en juicio, responde a la finalidad de dar al dependiente la posibilidad de estructurar en forma adecuada su defensa. Se trata del basamento mismo para que los preceptos contenidos puedan hallar plena vigencia en la solución al conflicto a desarrollarse" (CSJN, febrero16-93, "R., A. c/ L.P. S.A.). Si bien es cierto que en el mismo fallo el máximo tribunal del país dijo, "el detalle de esa información sobre las causas no puede importar un formulismo taxativo. La obligación de notificar las causas del despido sin que su modificación pueda ser efectuada en juicio, consagrada por el art. 243 de la ley de con-trato de trabajo, responde a la finalidad de dar al de-pendiente la posibilidad de estructurar en forma ade-cuada su defensa.

Esa finalidad se ha cumplido en el sub-examine, desde que el telegrama que se menciona en la decisión impugnada contiene una referencia clara y precisa del accionar del empleado cierto y determinado, lo que constituyó el invariable objeto de la discusión en este pleito.

Precisando aun más lo dicho la empleadora hizo conocer al dependiente que el despido obedecía a la perdida de confianza y fundando ello en hechos objetivos, que son aquellos por los cuales el Sr. A.

dice que no fueron probados y que no se dio el derecho de defensa.

Veamos entonces, del telegrama de la empleadora acompañado por el actor a fs. 7, que ninguna de las partes desconoció, surge que la causal del distracto es la perdida de confianza, la empleadora consideró justa causa del despido (art. 242 lCT) por incumplimiento de deberes de conducta, de buena fe (art. 63 LCT), hizo saber la gravedad de los hecho acaecidos el 10 y 11 de septiembre (2015) que detalló en la misiva, perjuicio económico a la empresa.

No considero impreciso ni que haya cercenado el derecho de defensa del actor, mucho menos que haya variado la causal en esta instancia judicial.

Sintetizando lo dicho, encuentro que la Aquo no valoró en forma adecuada los hechos traídos a su conocimiento, sobre la base de las pruebas aportadas, a las que hice referencia, prescindiendo del análisis de las mismas, pues las causales del distracto le fueron correctamente comunicadas al empleado, no cercenaron su derecho de defensa, lo que se corrobora en el curso del pleito, pues por su categoría escalafonaria así como por la labor desarrollada no necesitaba más precisión sobre los errores endilgados.

El actor pese a los argumentos que ensaya en su defensa en este memorial, a los fines de estimar que su despido no fue debidamente notificado y no obedeció a razones puntuales invocadas por el empleador, no descalifica las pruebas brindadas que dan cuenta que incurrió en la inconducta atribuida y generadoras de la pérdida de confianza.

Bien vale recordar que “la pérdida de confianza es un mero sentimiento subjetivo y carece por si sola de operatividad para fundar el despido a falta de otro hecho objetivo que la sustente” (CNTrab.sala VI-julio 17-92 – criterio seguido por esta Sala en sentencia Nro.54/99).

La violación al deber de diligencia y colaboración a cargo del trabajador previsto en la LCT importan un hecho injurioso, que según las características justifica el despido, aunque de él no se siga un daño cierto susceptible de apreciación pecuniaria, tales como la realización de tareas manifiestamente defectuosas o equivocadas (Enrique Herrera, “Extinción de la relación de trabajo” Ed.Astrea, 1986, pag.337/9, cita a Fernández Madrid “Ley de contrato de trabajo comentada” T.1 entre otros) o como ocurrió en el presente caso que el perjuicio económico para una empresa petrolera pueda ser ínfimo.-

Toda vez que la valoración de la injuria laboral justificadora del despido debe ser hecha prudencialmente por los jueces teniendo en consideración el carácter de las relaciones, las modalidades y circunstancias personales derivadas del contrato de trabajo en cada caso, lo que los doctrinarios denominan pautas que involucran tener a un despido por justa causa que deben meritarse en cada caso en particular ligados a la contemporaneidad, proporcionalidad y causalidad (Cfr.Meilij, Contrato de Trabajo, T.II pág.462).

Sobre estas bases y teniendo en cuenta que el Sr. A. era un personal que había ingresado a la empresa el 26 de mayo de 2014, que uno de los hechos, basamento objetivo de la pérdida de confianza notificada en el

telegrama fue la inconducta desplegada los días 10 y 11 de septiembre de 2015, en el curso de capacitación, hecho que no puede ignorarse por cuanto a fs. 114, documental reconocida por el actor en audiencia, se lo cito el 15 de septiembre para hacerle saber que la empleadora conocía su comportamiento incorrecto en dicha oportunidad, de hecho a fojas vuelta lo admite, se justifica y pide disculpas. Seguidamente se lo pone en conocimiento que se detectaron diferencias en las planillas horarias, que estaba falseada la información del ingreso y que ello motivaba la perdida de confianza, a fs.283 y 284 que firma el actor en ese momento en disconformidad. La causal objetiva invocada que dio origen al distracto por perdida de confianza, causal subjetiva, a mi entender quedó en el pleito probada, no brindar la información veraz sobre su jornada laboral, a la empleadora, cuestión que no negó al interponer la demanda (fs.65vta) ni tampoco en este estadio, simplemente estima que no tiene entidad suficiente, pero no sigo su apreciación subjetiva puesto que considero que es una injuria de carácter suficientemente grave como para imposibilitar la prosecución de la relación laboral(destaco que la plantilla horaria que es la utilizada para liquidar los sueldos, y que da cuenta del ingreso y egreso de los trabajadores a sus tareas, (documentos que le fueran exhibidas a fs. 563 (documental reservada bajo el nro. 5027 de esta Cámara 58/20) surge que fueron suscriptas por el (trabajador) apelante (fs. 129/264)). La conducta descripta fue violatoria del deber de fidelidad que pesa conforme las normas laborales en cabeza del dependiente, de los principios de buena fe. A lo que se agrega un

comportamiento inadecuado, puesto que la agresión a un compañero de trabajo no favorece su postura.

Se atrinchera en sus argumentos defensista en que la auditoria se realizó sin su notificación previa y desconoce la demás documentación en que la empleadora corroboró su incumplimiento horario colocado en las planillas de asistencia, pero no lo niega; sino que espera una valoración por parte del juez diversa de la gravedad en relación a la sanción impuesta que fue la máxima el despido con justa causa (art.242 LCT).

Reiteradamente he sostenido que La valoración de la proporcionalidad de la sanción frente al hecho cometido, atendiendo también en el estudio del caso los antecedentes del trabajador, con relación a la conducta, debe realizarla el juzgador teniendo en consideración los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, el hecho para constituir una justa causa de despido debe revestir una magnitud de suficiente importancia para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo a que hace referencia el art.10 de la LCT (CNTrab, Sala VIII 11-2-91 DJ1991-2-157).

Motivo por el cual observo los antecedentes de un desempeño no esmerado con relación a los compañeros de tareas, los deberes tanto de fidelidad como de lealtad recíproca que el contrato de trabajo pone en cabeza del trabajador, no supone una sumisión filial del empleador, sino la obligación del dependiente de desempeñar su trabajo, observando reglas de corrección y comportamiento adecuado a las funciones que se le han encomendado (según ob. cit. pág. 412) en el caso un dependiente que llevaba 10 meses de antigüedad en la

empresa, poco ha expuesto su aptitud de prestar el servicio con cumplimiento de deberes básicos de conducta, el justificativo que ensayó en el memorial que la variación en el horario era ínfima, no mejora su posición, ya que era un novel empleado que demostró no haber puesto su mejor aptitud para el desempeño de la labor, tal como dan cuenta los hechos narrados, probados y reconocidos.

En síntesis, los hechos objetivos a mi modo de ver alcanzan a configurar injuria grave, que lo llevan a la categoría de suficiente justificativo para el despido causado y sostienen el elemento subjetivo de falta de confianza, apreciado y dimensionado este último, en orden a la realidad en que se desarrolló el contrato de trabajo y la relación de empleadora y dependiente, que admitió su falta, con la empresa, encuentro que la sanción expurgatoria dispuesta guarda relación tanto con el hecho endilgado, y el argumento de falta de confianza como portando suficiente sustento para considerar que procede el despido causado, pues se tornó imposible la prosecución del vinculo por culpa del trabajador, sin las indemnizaciones legales, por lo que confirmo la sentencia de grado.

El planteo recursivo sobre la diferencia de haberes, de la pericial contable no emerge diferencia salarial alguna (fs. 774/776 vta.).

Motivo por el cual rechazo el agravio.

Dice el recurrente que no se abordó el reclamo de horas extras laboradas, a fs. 66 dice haber laborado los sábados después de las 13horas hasta las 24 hs. del domingo.

Es veraz lo que dijo el a quo que no existió una precisión de la forma que fue planteado el reclamo, pero existe un informe del perito de fs. 779/780 en que emerge que realizó horas extraordinarias, y de los recibos acompañados no surge que hayan sido liquidadas, y abonadas, motivo por el cual recepto el agravio, ordenando que se practique liquidación en la etapa de ejecución de sentencia por el lapso laborado por el actor, y por la remuneración que percibía como base del cálculo, conforme los recibos de haberes de fs. 516/559 e informe del perito contable.

II.- Agravios de la parte demandada

Se asientan exclusivamente en la condena de la multa del art.80 LCT. A fs.661 se acompañaron las actuaciones celebradas en sede administrativa. Del sello de la Delegacion Regional de la Secretaria de Trabajo emerge que acompañó dicha documentación el día 23 de octubre de 2015. El trabajador había intimado la entrega el día 19/10/2015 por telegrama X (fs. 6) pasados los 30 días que establece el decreto reglamentario, el empleador tiene dos días para hacer entrega del mismo.

En reiteradas oportunidades he sostenido que ponerlo a disposición no significa la entrega del documento como establece la ley ni tampoco el deposito en el ministerio o secretaria de trabajo, pero en el caso el ex trabajador pidió a su empleadora consignara el certificado de trabajo, lo que esta hizo en sede administrativa, y en el plazo previsto en el decreto reglamentario, no obstante e independientemente de lo dicho respecto del precedente Labras Rojas del STJ de la provincia, considero incompleto el certificado acompañado, no indica los cursos capacitación que

hubiera o no realizado o no ni la calificación profesional (fs. 666), por estos motivos rechazo el agravio de la demandada y confirmo la sentencia.

III.- Por disposición del art. 282 del código ritual, las costas y honorarios de la instancia de grado deben readecuarse a la sentencia modificada por la Alzada. Por ello no abordo los planteos recursivos de la demandada.

Conforme fueron resueltas las cuestiones y progreso de la demanda intentada por el Sr. A., impongo las costas de la instancia de grado en un 60% al demandado y en un 40% al actor.

En cuanto a los honorarios de los profesionales actuantes en dicho estadio efectuado en porcentuales debe confirmarse, por ajustarse a lo previsto en la ley arancelaria.

No puedo dejar de advertir que el Sr. Juez de Refuerzo se apartó del criterio unánime de esta Cámara en sus dos salas respecto de la tasa que corresponde utilizar en los pleitos laborales, no se modifica lo dispuesto porque no ha sido cuestionado (tantum apellatum quantum devolutum).

IV.- Las costas de la Alzada se imponen en la misma proporción que en la instancia de grado en atención al éxito obtenido por la parte actora apelante (art.69 y 72 del CP).-

Difiero la regulación de los honorarios de los profesionales actuantes en esta segunda instancia al momento del Acuerdo en que se tendrá en cuenta lo dispuesto en el art. 13 de la ley arancelaria.

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

Propongo

1.- Receptar parcialmente los agravios de la actora. Rechazar los agravios de la demandada, modificar la sentencia de grado, haciendo lugar al reclamo por horas extraordinarias laboradas por el Sr. G. L. A., ordenando se practique liquidación en la etapa de ejecución de sentencia conforme las pautas del considerando respectivo.

2.- Costas en ambas instancias proporcionales en un 60% la parte demandada y en un 40% a la actora, según considerando respectivo.

A la primera cuestión, la Dra. Zanatta dijo:
Los antecedentes del caso, el alcance del fallo, los datos del recurso y el contenido de los agravios han sido reseñados por la colega preopinante de modo que a dichas consideraciones me remito a fin de evitar repeticiones estériles.

1. Tratamiento de los agravios

Previo a ingresar en el tratamiento propiamente dicho, diré que el actor promovió demanda invocando que fue despedido por haber falseado los datos de registro, denunciando una carga horaria que no se condice con la efectivamente realizada y que se adicionaron los graves hechos acaecidos durante el curso de capacitación “Manipulador Telescópico”. Dijo que rechazó la causal y su idoneidad para constituirse en justa causa. Primero cuestionó la comunicación efectuada por la empleadora por vaga imprecisa y ambigua, y luego dijo “por otro lado, la sanción luce totalmente desproporcionada porque no se dio espacio al derecho de defensa ni se procuró la continuidad de la relación laboral” tanto en relación al horario como a los hechos ocurridos en la

capacitación. Dijo que la causa era compuesta y que necesitaba de la aptitud de cada una para acumularse y luego de gravedad relevante para conformar una sanción tan grave. Y puntualizó "el problema radica en que la amplitud de los términos del despido no permite conocer los verdaderos antecedentes de la decisión de la empresa" dificultando también la interposición de esta acción.

La demandada, a su turno insistió en la suficiencia de la comunicación del despido y adjuntó la auditoría interna que, cotejando los registros manuales y electrónicos del control de ingreso y egreso de personal al sector de capacitación en el periodo de mayo2015/agosto 2015 dio como resultado que el actor registró una asistencia con menor cantidad de horas respecto de las declaradas en los partes de asistencia diaria del personal de la base y posteriormente liquidadas. A ello adicionan los graves hechos acaecidos el 10 y 11 de septiembre de 2015 durante una capacitación externa dada en la compañía.

De ello observo que el principal cuestionamiento radicó en la falta de claridad, precisión o ambigüedad de la causal de despido y luego la entidad y proporción de la sanción dispuesta frente a la pretendida causal.

El sentenciante entendió que la comunicación recisoria fue efectuada cumpliendo los requisitos exigidos por el art. 243 LCT y ello ha llegado firme a esta instancia.

La impugnación pretende la revisión del núcleo del fallo: la existencia de la justa causa de despido, esto es pérdida de confianza en función de los hechos descriptos en la comunicación de despido que habrían

generado perjuicio económico concreto a la demandada y lo efectivamente acreditado por la demandada, poniendo en crisis la valoración de la prueba efectuada en la instancia anterior.

En tal contexto, no resulta ocioso memorar que, la ruptura por pérdida de confianza debe derivar de un hecho que conculque las expectativas acerca de la conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creadas en el devenir del vínculo, frustrado a raíz de un suceso que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable, pues cabe esperar la reiteración de conductas similares o manifestar una conducta de este tipo, situación que no resulta enervada por la ausencia de daño a los intereses patrimoniales del empleador, bastando con que lo sea a los puramente morales (cfre. Sent. Def. Nro. 95.568 del 29/2/08 en autos "M. V. A. c/M. I. S.A. y otro s/ Despido")

La causal alegada, ha sido profusamente tratada por la doctrina y la jurisprudencia, diferenciando la veces sutil pero siempre decisiva diferencia existente entre el elemento subjetivo que supone esta causal para quien la invoca, y los hechos objetivos en que necesariamente debe basarse para desplazar el principio de conservación del contrato contenido en el art.10 de la LCT, dado que estos hechos deben ser acreditados por las vías legales correspondientes.

Porque la confianza es un elemento esencial para la armonía de la relación laboral y su pérdida puede ocasionar la ruptura justificada del vínculo, lo que impone actuar con la máxima ponderación por tratarse de una situación sujeta a la apreciación subjetiva de quien la invoca, dado que no es necesario que el hecho

invocado por el empleador haya sido intencional: basta que sea de tal gravedad que, atendiendo a las particulares circunstancias de la relación, lo lleve razonablemente a perder la confianza en el trabajador.

Por eso para que la pérdida de confianza como factor subjetivo que justifique la ruptura del vínculo de trabajo debe derivar de un hecho objetivo que, injuriante por sí, se vea agravado por la desconfianza que con respecto a la persona del trabajador trae aparejada, dado que sin un hecho o actitud injuriosa que la determine, esta causal no constituye factor eximente de indemnización por despido, porque no se trata de una causal autónoma.

Es dable señalar que el concepto de pérdida de confianza se vincula con el adecuado cumplimiento de las tareas.

Sólo la prueba rendida en autos podrá calificar los hechos con los que se pretende justificar la pérdida de confianza como injuriosos, lo que necesariamente conduce a analizar, en este caso, las pruebas colectadas, ya que, como dije, la comunicación fue válida por su precisión y el trabajador trae a esta instancia de revisión la ponderación de la prueba producida.

En este sentido, entiendo que el recurrente introduce en esta instancia, un extremo que no fue invocado ni en la comunicación telegráfica que siguió al despido ni en la demanda, cual es la aptitud probatoria de la auditoría realizada.

Puede validarse que la diferencia sustancial de horario surge de la comparativa entre las planillas reconocidas por el actor y las de la vigilancia que tuvo

en cuenta la auditoria realizada, mas ello no fue materia debatida.

De todas maneras, merece una consideración no favorable a la posición del accionante, si a tales diferencias horarias, se aduna la falta de registro constante en el sistema Ubertrack por su parte, teniendo en cuenta que el mentado registro es obligatorio para todos los empleados de la empresa, conforme surge de cada una de las testimoniales rendidas: Sra. S.G., I. P., Sr. L. B., N. R. y M. S., todos describieron el sistema de registro de ingreso y egreso de manera concordante y precisa.

Por otro lado merecen destacarse las testimoniales rendidas por Iván P., quien dio cuenta que si bien en el periodo en que se desempeñó como jefe del actor en el área capacitación (desde el ingreso del Sr. A. en el 26/5/2014 hasta el mes de mayo de 2015), no hubo problemas con el horario porque siempre se hablaba en forma previa a que debiera salir o reiterarse antes del horario de la jornada laboral, los problemas comenzaron a suscitarse cuando ingresó el nuevo jefe, Sr. B., momento en el que se solicitó la auditoria (conforme testimonial del propio B. y de la Sra. S. G. –jefa de recursos humanos–).

Y lo que es más significativo, su falta de contradicción, en ningún momento pese a su disconformidad, negó las diferencias horarias que le adjudicaron como señala la preopinante.

Dijo de su predisposición al trabajo, dijo de la tarea realizada en horario extra laboral, pero no negó el falseamiento de datos, sino que lo presentó como una suerte de justificación.

Pero además de ello, que en sí mismo porta el rechazo del agravio, teniendo en cuenta la propia invocación del recurrente, aun cuando no haya sido objeto de tratamiento por el a quo, también quedó suficientemente acreditada la pérdida de confianza por su lamentable conducta en la capacitación del "manipulador telescópico".

Los testigos que participaron de dicha capacitación (Sr. R. –supervisor de seguridad de equipos de torre- y Sr. M. S. –supervisor de seguridad-) detallaron concordantemente con lo dicho por I. P., la importancia que revestía esa capacitación de "manipulador telescópico" para la empresa y para los clientes de la misma, debido a un accidente con resultado fatal que había sufrido la compañía en el año 2014. Se trataba de instruir a los capacitadores internos para que pudieran capacitar en campo a los operadores en el procedimiento de izar y densificación de productos químicos y evitar el costo en tiempo y dinero que significaba no contar con capacitadores internos en la materia que además de capacitar pudieran certificar a los operadores.

Ambos testigos –S. y R.- capacitadores, coincidieron en el relato de lo acontecido en ese evento de capacitación que duro dos días, el primero de parte teórica en el que el actor, interrumpió permanentemente con salidas del aula para hablar por teléfono en tono alto de voz, discutiendo presumiblemente con su esposa; interrumpiendo con preguntas inapropiadas al instructor, discutiendo en forma violenta, llegando a arrojar en dos oportunidades una birome a sus compañeros.

Ambos compañeros calificaron la conducta como “vergonzosa y violenta” (R.) “grave e inadecuada” (S.), debiendo el instructor llamarle la atención.

También el Sr. P. dio cuenta que el capacitador contratado hizo mención a la preocupación que le generaba el comportamiento de A., no solo como alumno sino también como quien debiera capacitar a los operadores.

Asimismo dieron cuenta que el Actor no aprobó la parte práctica del curso, razón por la cual no brindó capacitación sobre el punto en el periodo subsiguiente. La testigo S. G. también refirió a la falta de aprobación del curso.

Por último y a mayor abundamiento, no es cierto que los testimonios dieron cuenta que era un “buen empleado”, al contrario, el Sr. P., quien fuera su jefe hizo referencia a que era un hombre “temperamental”, si algo no le salía bien golpeaba el escritorio, profería insultos, hablaba fuerte, llegaba y ponía música, era bastante desprolijo y desordenado con los horarios y con la documentación de los cursos que brindaba, “había que seguirlo”. Dijo que fue difícil trabajar con el y que en una oportunidad en que le mencionó algo del horario, porque se fue antes sin autorización de nadie “se me vino encima” (dijo su ex jefe P.).

El Sr. B. también tuvo apreciaciones semejantes, brindando detalles en cuanto al espacio común en que desarrollaban la tarea de oficina, lo inapropiado que resultaba su actitud de llegar y poner música, o golpear el escritorio ante una contrariedad, enrareciendo el ambiente laboral. Situaciones todas que eran abordadas

en reuniones o entrevistas haciéndole saber el empleado la necesidad de acomodar su conducta.

Es cierto que S. dijo que se quedaba los sábados y domingos que eran su franco para dar las capacitaciones y luego compensaba esos francos los días de semana.

El principio de primacía de la realidad y la necesidad del juez de buscar la verdad real obsta a la conducta sencilla y formalista de dejar el análisis en la superficie de los hechos. Por el contrario, el deber de hacer justicia exige examinar los hechos en su materialidad para determinar lo que verosímilmente pudo haber ocurrido a fin de adoptar una decisión justa (Del voto del Dr. Maza, que conformó mayoría, en "D. c/ M. I.C.I.S.A.", CNAT. Sala II, 30.04.2013).

Por ello y analizando todas estas constancias, considero configurada la pérdida de confianza argüida por la empleadora, pues se trataba de un novel empleado sobre el que hubo consenso por parte de todos los testigos, ofrecidos por ambas partes en la calidad de empleado difícil, mal educado en diferentes ocasiones, con sus compañeros y con agentes externos a la compañía, todo ello fue reflejado en la consabida capacitación.

Se ha dicho que carece de proporcionalidad la cesantía del trabajador que durante los veintidós años de su desempeño para la demandada no fue objeto de sanción disciplinaria alguna si en la falta cometida que determinó su despido -y que no causó menoscabo patrimonial al empleador- no hubo mala fe por parte de aquél (art. 242 LCT). Ahora bien, ello no obsta a que si la falta tiene gravedad suficiente, la ausencia de antecedentes no justifique el despido. Ello así, pues si el hecho que determina la injuria tiene una gravedad

cualitativa suficiente para tornar por sí solo imposible la prosecución del contrato, la falta de antecedentes deviene irrelevante para restarle virtualidad extintiva(ver “Despido directo e indirecto y jurisprudencia en la provincia de Buenos Aires” por Emilio Elías Romualdi, y sus citas en Id SAIJ: DACF110006). Tal el caso de autos ya que el último hecho tratado justifica también la ruptura decidida por la demandada y consecuencia propongo que se revoque el fallo, desestimado las indemnizaciones por despido ya que el mismo fue decidido con justa causa

Al respecto, adhiero plenamente a las consideraciones efectuadas por la Dra. García Blanco, recordando –además- que cuando se invoca "pérdida de confianza" se hace alusión a un sentimiento subjetivo cuya legitimidad no es susceptible de cuestionamiento racional. Pero en la medida que - como en el caso- aquélla se atribuya a situaciones que reflejan un incumplimiento de los deberes del trabajador o la inobservancia de obligaciones contractuales, es claro que la decisión rescisoria de la empleadora debe lucir suficientemente fundada.

El incumplimiento objetivo invocado es “el falseamiento de datos por parte del actor en el registro de asistencia diaria y los hechos acaecidos en la capacitación de” Manipulador Telescópico” y que conforme lo recreado por los testigos presenciales del hecho no puede calificarse de baladíes o propios de cualquier circunstancia de trabajo. Tampoco puede escudarse en que no se describió cuales fueron porque él mismo los reconoció en el informe de entrevista que acompañó a fs. 9, sin perjuicio que difiera la

valoración efectuada por el empleado, ello quedó demostrado con esa prueba agregada y valorada integralmente con los dichos de los testigos con suficiente seriedad y envergadura para justificar la pérdida de confianza.

El agravio relativo a las diferencias por horas extras, deberá ser admitido.

Sin consideraciones acerca del ofrecimiento de prueba sobre puntos ajenos al quehacer pericial, la falta de oposición por parte de la demandada y la inadvertencia de la jueza al proveerla, lo cierto es que frente a lo manifestado por la experta contable al presentar el informe respecto que al contestar el punto encomendado debía tomar en cuenta documentación indubitada y que excedía su actuación (fs. 774), frente a la insistencia por el actor en la producción de la prueba tal como fue ofrecida (fs. 777), la perito actuante, sin otra alternativa, cotejó los registros de asistencia dubitados y concluyó en la existencia de horas extras sin liquidar y otra vez nada dijo la demandada.

Pero además, la demandada ofreció prueba pericial de la cual surgen diferencias en las horas liquidadas al actor (ver fs. 766) y carga con la presunción en contra por no haber acompañado el cronograma de trabajo del actor conforme fuera ofrecido como prueba del actor a fs. 67, intimada a fs. 493 e incumplida de acuerdo a la documentación acompañada a fs. 560 (sólo recibos de haberes)

Tales consideraciones bastan para admitir el agravio y ordenar que en la instancia de grado se liquiden las horas extras adeudadas al actor conforme

la planilla obrante a fs.779/780vta. y de acuerdo a los recibos obrantes en la causa.

La tercera queja del actor está constituida por el rechazo de las diferencias salariales por entender que los haberes percibidos por el actor se encontraban dentro del rango salarial informado por el Sindicato a fs. 657.

El recurrente señala que el juez interpreta erróneamente y confunde salario básico con rango salarial.

Obsérvese que de lectura del escrito de inicio se desprende que la recurrente no expuso acabadamente las razones o fundamentos que justificarían su pretensión, y solicitó simplemente que se le aplique el salario básico que corresponde para un técnico en seguridad en higiene según el CCT 611/10 y sujetó la determinación a la liquidación que efectúe el perito contador y que provisoriamente solicitó en la suma de $20.000 sin brindar una explicación clara y concreta acerca de cómo arribó a dicho cálculo.

Desde esta perspectiva, es evidente que la actora incumplió las exigencias que prevé el art. 333 CPr (art. 73 Ley XIV-1 DJPCH), pues dicha disposición establece como requisitos de la demanda que, en la misma se designe la cosa demandada con precisión (inc. 3°), a la vez exige una explicación clara de los hechos en que se funda (inc. 4°) y la realización de una petición en términos claros y positivos (inc. 6°).

Luego, ofreció como punto de pericia que el profesional determine qué sueldo básico corresponde a un técnico en seguridad e higiene, según la normativa

aplicable al personal del S. del P. J. y P. del P. y G. P. del S. (punto 5).

De la pericia obrante a fs. 774 y explicaciones brindadas a fs. 779 no sólo surgen diferencias salariales a favor del actor, sino que además se constató por la perito que se le liquidaron correctamente al actor, un concepto fijo a cuenta de futuros aumentos y restantes conceptos según Resoluciones 1442/12; 16/12; 829/14; 1013, 1791/11, horas de viajes, incremento compensador, ayuda alimentaria, expte. 2015, antigüedad y presentismo.

A ello cabe agregar que el CCT aplicable no contiene determinación del salario básico.

Por tales consideraciones acuerdo con la propuesta de la prevotante y rechazo el agravio.

La demandada se agravia de la condena en los términos del art. 80 LCT. Refiere que el sentenciante no consideró que a fs. 660/661 obra el Formulario Afip 984 que contiene con la certificación bancaria los datos personales del actor y sólo se refirió a que el presentado a fs. 11 no cumple con los requisitos establecidos en la ley laboral refiriéndose específicamente a la falta de consignación de la calificación profesional obtenida y si hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación conforme el agregado de la ley 24.576 a la LCT.

Advierto que el actor peticionó la indemnización del art. 80 LCT porque la demandada no entregó la documentación a pesar de haber sido intimada mediante CD luego del plazo de 30 días del distracto.

De la prueba obrante en la causa, surge que el día 20/10/2015 la demandada fue notificada de la intimación y el día 23/10/2015 consignó la misma en la Subsecretaria de Trabajo tal como fue peticionado por el actor.

A fs. 665/667 obra el Formulario AFIP 984 que la demandada consignara en la Subsecretaria de Trabajo frente a la intimación recibida.

He tenido oportunidad de pronunciarme al respecto en anteriores ocasiones (SD "L" Nros. 31/17; 39/17; 46/17, 1/18 entre otras obrantes en los registros de este Tribunal) y aun con diferencias en la situación fáctica procesal, decía en aquellas sentencias que la Resolución General AFIP 2316/2007, estableció un sistema informático para la generación y emisión de la certificación requerida en el art. 80 LCT y 12 inc. g) de la Ley 24241 (art. 1) ante la necesidad de simplificar la obligación establecida por el art. 80 LCT y 12 Ley 24.241 a cargo de los empleadores y existiendo ya un procedimiento de registración laboral y de la seguridad social de Unificación Registral creado mediante la Resol General Nro. 1891/2006 "Mi simplificación".

Para la creación de dicha documentación se debe ingresar el CUIL para el cual elaborará el certificado de trabajo, el sistema verificará si el mismo cuenta con todos los datos cargados, de ser así, por un lado se toman los datos que surgen del sistema mi Simplificación (la información de Convenio Colectivo, categoría profesional y puesto desempeñado serán los que se encuentren cargados en mi Simplificación al momento de la generación del certificado), por el otro,

surgen los datos a completar por el empleador: datos de la cuota sindical (para informar los montos liquidados en concepto de cuota sindical, pudiendo discriminar los aportes y contribuciones, conforme corresponda a lo establecido en el correspondiente convenio colectivo; datos de domicilio de la fuente documental (para cargar el Domicilio de la Fuente Documental, es decir, aquel en el que se encuentren resguardados los legajos y/o el Libro de Trabajo del Artículo 52 de la LCT); y en observaciones podrá escribir aquello que considere necesario para que conste en el certificado, como ser, títulos universitarios, capacitación, tareas desarrolladas, etc.

El certificado que el empleador debe entregar al trabajador debe contener: tiempo de la prestación de servicios (fecha de ingreso y egreso); naturaleza de los servicios (tareas, categoría profesional); sueldos percibidos, una constancia de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de seguridad social, calificación obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado acciones regulares de capacitación conforme lo dispuesto por la Ley 21.476.

El Formulario consignado en el plazo intimado por el propio actor contiene todos esos extremos.

Es cierto como señala el a quo que no se consignó que el trabajador efectuó capacitaciones, pero no se puede desconocer que no se acreditó en la causa que hubiere realizado acciones regulares de capacitación, pues la única capacitación en la cual participó como alumno, y de la que se dio cuenta en la causa, no fue

aprobada como surge de las testimoniales rendidas y tampoco el actor arrimó prueba tendiente a acreditar capacitación alguna, resultando extemporáneas por tardías las hipótesis que plante el actor a fs. 836.

Por ello, y toda vez que el certificado previsto por el art. 80 LCT debe reflejar lo que fue el contrato de trabajo, es decir, las reales circunstancias que son las que se determinan en sede judicial en caso de controversia, no coincido con la propuesta de la colega prevotante y propongo revocar en este punto la sentencia (en este sentido, CNAT Sala II Expte. N° 13.500/2011 Sent. Def. N° 103.302 del 13/06/2014 "M., L. V. c/C. A. SA s/despido". (Maza - Pirolo).

No habiendo acreditado acciones regulares de capacitación que deban consignarse en el certificado, en nada incide ordenar consignar las que se desconocen, devendría pues en una sentencia de cumplimiento imposible y habiendo sido entregado el certificado en tiempo y bajo la modalidad indicada por el actor, no se dan en el caso los presupuestos para imponer la multa prevista en el art. 80 LCT.

En consecuencia admito el agravio de la demandada en este sentido y 3. Costas y honorarios.

En atención a cómo se resuelve, debe readecuarse la imposición de costas y regulación de honorarios conforme el art. 282 del CPr. de allí que no resulta necesario me expida sobre el recurso interpuesto por el actor en cuanto a la imposición de costas ni sobre el recurso de los letrados de la demandada contra la regulación de honorarios.

En cuanto a la imposición de costas y de conformidad al criterio mayoritario de esta Sala, que

para establecer la condición de derrotado o vencido, no es admisible parcelar el litigio con relación a los distintos reclamos, sino que ha de estarse a un enfoque global de su resultado y siguiendo un criterio jurídico y no aritmético resultando vencedor quien obtiene el reconocimiento de su derecho, aun cuando ello sea en mínima proporción, siendo razonable que no queden a su cargo los gastos realizados para lograr la justicia del caso (STJCh, expte. Nro. 13.707-V-1992, esta Sala SD. 32/2001 y SD L Nro. 8/2015 entre muchas otras) y al que adhiero conforme lo expresara en SD L Nro. 26/2017 y 33/2017.

Sin que ello implique descartar la regla de la distribución proporcional en base al éxito obtenido (art. 72 del CPr.), o el apartamiento total o parcial del principio objetivo de la derrota cuando hubiere mérito para ello (art. 69 2do. párrafo del CPr.) aun tratándose de un proceso laboral.

Teniendo en cuenta tales pautas, en el particular, la visión global y prudente de la contienda determina que el actor fue parcialmente vencido en su pretensión sustancial, no en relación a la cuantía de la misma sino teniendo en cuenta la viabilidad de su procedencia.

La mayor cuantía que reclamó y que no le fue otorgada, refería a la justificación del despido y como quedó explicado, determinar tal extremo está reservado a la apreciación y determinación judicial.

Pudo entonces el trabajador considerarse con derecho y ello determina viable la excepción al principio objetivo de la derrota, por ello y en base al resultado obtenido propongo imponer las costas de ambas instancias por su orden.

Los honorarios por las tareas realizadas en primera instancia deben regularse de acuerdo a las pautas generales establecidas en el art. 5 y 6 38, 46, 60 y 61 de la ley arancelaria. En consecuencia, propongo regular al Dr. I. F. A. en el 21 % y a los Dres. J. S., M. B. I., G. G. y M. de la P. B. I. conjuntamente en el 18% porcentajes a calcular sobre el monto que arroje la liquidación final como monto de condena.

En relación a los honorarios de la perito contador G. S. J., en virtud de de las pautas del artículo 22 de la Ley XIII N° 18, propongo que sean regulados en el 4% del monto de la liquidación final.

Los honorarios por la labores realizadas en esta instancia, por aplicación de las pautas legales previstas por el artículo 5 y las escalas específicas del 13 del régimen arancelario se establecen a favor del Dr. I. F. A. en el 30% y a favor del Dr. M. B. I. en el 27%, porcentajes a calcular sobre los que les fueron fijados por su actuación en primera instancia.

En todos los casos deberá adicionarse la alícuota del IVA si correspondiere.

A la segunda cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

En consecuencia, propongo como fórmula postulatoria la siguiente:

1.- Admitir parcialmente el recurso de apelación interpuesto por el actor a fs. 815 y en consecuencia modificar la sentencia de fs. 806/813 haciendo lugar al reclamo por horas extraordinarias debiéndose practicar liquidación conforme el considerando respectivo.

2.- Admitir parcialmente el recurso de apelación interpuesto por la demandada a fs. 814 y en consecuencia

revocar los puntos 1 y 2 de la sentencia de fs. 806/813 conforme los considerandos respectivos.

3.- Imponer las costas de ambas instancias por su orden.

4.- Regular honorarios en la forma propuesta.

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

I. Análisis de los agravios. Solución

Mis distinguidas colegas de Sala han emitido ya su voto y resuelto los agravios de las partes, existiendo discordia respecto de la condena al pago de la multa prevista en el art. 80 LCT, como así también en lo relativo a la imposición de las costas, a pesar de su coincidencia en la solución en el resto del planteo componente de las impugnaciones de las partes.

Toda vez que en el marco de sus enjundiosos votos se ha formulado ya el suficiente detalle de los antecedentes fácticos del caso, como así también de las distintas quejas que expresaran las partes, me eximiré de reiterarlos aquí por resultar sobreabundante y en resguardo de los principios de celeridad y economía procesal.

Entonces, y en relación con las disidencias que dan lugar a mi intervención, la Dra. García Blanco, en su primer voto, sostiene que debe mantenerse el pago de la multa del art. 80 LCT - tal como se resolviera en la instancia de grado – es decir confirma lo decidido, mientras que el segundo voto de la Dra. Zanatta propone se deje sin efecto la misma, o sea revoca lo decidido en el punto en la sentencia en crisis. En cuanto a las costas, si bien ambas votantes resuelven imponerlas en forma proporcional a la partes, difieren en su porcentual, ello en tanto la primer votante las fija en

un 60% a la demandada y en un 40% al actor, mientras que la segunda votante propicia sean impuestas en el orden causado, vale decir en un 50% a cada uno, en todos los casos en las dos instancias.

Por lo expuesto precedentemente y en atención a la letra del art. 274 del CPCCCh, por el que se dispone que los miembros del Tribunal emitirán su voto fundado examinando en el mismo las cuestiones de hecho y de derecho sometidas a la decisión del juez de primera instancia que hubiesen sido materia de agravios y que la decisión se adoptará por mayoría, "bastando para formarla los votos en sentido coincidente de quienes se expidan en primero y segundo término", dejando a salvo la facultad del tercero de emitir su opinión; en razón del lugar que me ha sido asignado para votar, habré de hacer uso de la licencia que la ley formal me confiere y, por tanto, me expediré exclusivamente sobre los puntos antes señalados y que son materia de desacuerdo, limitándose así mi pronunciamiento a lo relativo a la imposición de la multa contendida en el art. 80 LCT y la proporción en la condena en costas en ambas instancias del proceso.

Ya en la faena, la cuestión a dirimir en primer término transita el meridiano del cumplimento – o no – de las previsiones de la letra que compone la norma citada – art. 80 LCT -, ello respecto del cumplimiento de las obligaciones allí establecidas en cabeza del empleador, las que en la sentencia se juzgaron no satisfechas y que originaran la condena.

Recuerdo aquí que el art. 80 LCT dispone que "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 éste 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° 25.345 B.O. 17/11/2000)”

Respecto del mentado requerimiento, el Dec. Reglamentario N° 146/01 estableció en su art. 3°: “El

trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los aparts. segundo y tercero del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. por Dto. 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo.

Luego, está claro que la obligación impuesta al empleador subsiste en todo caso, más 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 (TCL 089545311 fs. 6, informativa Correo Oficial fs. 574/575)

Respecto del certificado de trabajo, éste debe contener a) el tiempo de prestación de servicios, b) la naturaleza de éstos, 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 24.576).

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.

En el caso de autos, de la misiva antes individualizada surge que el dependiente solicitó expresamente que la documentación laboral prevista en el art. 80 LCT sea consignada "en la Subsecretaría de Trabajo de Comodoro Rivadavia", a lo que el empleador dio cumplimiento en plazo de ley (constancias obrantes en Expte. Administrativo N° 12681/15 de la Secretaría de Trabajo local (informativa fs. 660/671).

Tengo dicho ya en anteriores votos ("G., E. c/R., M. D. s/Sumario – Cobro de pesos e Indem. de ley" Expte. N° 473/18, "C., G. D. c/ E. P. SA s/Sumario – Cobro de pesos e indem. de ley" Expte N° 290/19, entre otros) que resulta estéril utilizar como argumento el haber "puesto a disposición" del dependiente la documentación referida, pretendiendo así transferirle una responsabilidad que es propia del principal. Es claro que tal proceder no configura el cumplimiento de la manda legal. Es decir, no se libera de la obligación el empleador por el solo hecho de invocar aquella puesta a disposición, sino que corresponde sea entregada efectivamente al empleado. Si éste no concurre a retirarla, pues deberá aquél consignarla en debida forma.

Es que la cancelación requiere la entrega de los certificados, ya que lo que la ley quiere es que el

trabajador tenga el objeto debido. La puesta a disposición, es sólo una expresión. El art. 80 LCT no sólo protege al trabajador, sino que sanciona al empleador incumplidor de un deber tan delicado como el de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social, y en el cuarto apartado, recalca, "si el empleador no hiciera entrega".

Así, bien puede afirmarse que la redacción del art. 80 LCT es clara y no autoriza a apartarse de su interpretación literal. Todos sus incisos constituyen al empleador como obligado a entregar al trabajador las certificaciones allí determinadas. Si admitiéramos como válida la excusa del empleador de "que puso a disposición" del dependiente las certificaciones, y este último no concurrió a buscarlas, se caería en el absurdo de transferirle a éste la carga de la prueba, obligándolo a demostrar que se presentó a recibirlas y le fueron negadas, para efectivizar la sanción, lo que constituye un absurdo.

Ahora bien, lo expresado reconoce en el caso concreto una excepción dado que el propio trabajador solicitó le sea puesta a disposición la documentación a través del pedido de consignación de la misma en la Subsecretaría de Trabajo.

Por lo demás, y frente al argumento de la ausencia de capacitaciones, sin perjuicio del acertado juicio efectuado por la estimada colega preopinante, en tanto se verifica la ausencia de probanzas en torno a las eventuales capacitaciones - más allá de aquella que no fuera aprobada por el actor – pongo de resalto que la acción no se orientó a una incorrecta confección del certificado, sino que lo que el accionante denunció en

oportunidad de promover demanda – y sobre lo que fundamentó el reclamo de la multa – fue la falta de entrega de la documentación referida (fs. 66vta. in fine/fs. 67), lo que importa una flagrante falta a la verdad. Por lo expuesto, habré de coincidir con la Dra. Zanatta en el punto, y propondré se revoca la sentencia en el particular.

Ya en lo que hace al segundo punto y las costas del proceso, he tenido también oportunidad de expedirme antes del presente sosteniendo con unánime criterio que, desde antiguo, la legislación de forma ha recogido el principio general contenido en la máxima latina *per citationem perpetuatur iurisdictio*, vale decir, que aquél 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, "G. de C., D. y otros

c/D. S.A. s/ordinario", criterio sustentado en la jurisprudencia de CNCOM Sala C, 14-II1991, in re "E. R. Z. y C. S.A. c/ M. S.R.L. y otro s/ordinario"; 11-II-1992, in re "M., O. C. c/T. S.A. s/sumario"; 23-III-1994, in re "L., R. J. c/ G. M. Automotores s/ordinario"; 29-III-1994, in re "A. de P., V. c/M., E. A. s/daños y perjuicios"; 2-II-1999, in re "P., E. E. c/E. C. de S.F. S.A. y otros/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 20.744: "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 sólo 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 20.744 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, más 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.

En tal sentido, y en orden a lo resuelto sobre el primer punto de desacuerdo vinculado a la documentación laboral prevista en el art. 80 LCT, en concordancia con los argumentos que allí expuse, juzgo ajustado a derecho imponer las costas del presente en el orden causado (art. 72 CPCCCh), coincidiendo con lo propuesto por la Dra. Zanatta.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Por coincidir con la fórmula postulatoria de la Dra. Zanatta, adhiero a la misma en cuento ha sido materia sometida a mi decisión.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar, con la disidencia parcial de la Dra. García Blanco, la siguiente **SENTENCIA**:

1) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por el actor a fs. 815, modificar la sentencia de fs. 806/813 y, en consecuencia, admitir el reclamo por horas extraordinarias.

2) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la demandada a fs. 814 y, en consecuencia, revocar los puntos 1 y 2 de la sentencia de fs. 806/813.

3) Imponer las costas de ambas instancias en el orden causado.

4) Regular los honorarios, por la labor cumplida en la instancia de grado, al Dr. I. F. A., en la suma de pesos equivalente al 21% del monto que arroje la liquidación final; los de los Dres. J. S., M. B. I. y M. de la P. B. I., en conjunto, en la suma de pesos equivalente al 21% del monto que arroje la liquidación final; y los honorarios de la perito contador G. S. J., en la suma de pesos equivalente al 4% del monto que arroje la liquidación final. En todos los casos más I.V.A. de corresponder.

5) Regular los honorarios, por la labor cumplida en esta instancia, al Dr. I. F. A. en la suma de pesos equivalente al 30% de lo indicado precedentemente en su favor y los del Dr. M. B. I., en la suma de pesos equivalente al 27% de lo indicado precedentemente en su favor. En ambos casos, más IVA de corresponder.

6) Regístrese, notifíquese y oportunamente devuélvase.

GRACIELA MERCEDES GARCÍA BLANCO
Jueza de Cámara

MARÍA FERNANDA ZANATTA
Presidenta

RICARDO RUBÉN ENRIQUE HAYES
Juez de Cámara

REGISTRADA BAJO EL NRO. DEL AÑO 2021
DEL LIBRO DE SENTNECIAS DEFINITIVAS "L"

Marcelo Andrés Nicótera
Secretario de Cámara