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: **"V., H. D. c/ S. A. I. SRL s/ SUMARIO - Cobro de Pesos e Indem. de Ley", expte. nro. 325/20**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 1 (expte. nro. 2120/14), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial (fs. 679), correspondió el siguiente orden para la votación: Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes, Dra. Graciela Mercedes García Blanco y Dra. María Fernanda Zanatta.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de fs. 639/646vta.? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento con motivo del recurso de apelación que contra la sentencia de grado interpusieran la parte actora (fs. 647, agravios fs. 653/658); y la representación letrada de la demandada (fs. 650), en razón de los honorarios profesionales que le fueran regulados, por bajos. Corridos los respectivos traslados, fueron contestados a fs. 660/661 y fs. 662/672. I. Antecedentes:

En breve síntesis, y en lo que aquí interesa, diré que el actor Sr. H. D. V. promovió demanda laboral contra San A. I. SRL por la suma de pesos cuatrocientos veintidós mil ciento cincuenta y seis con noventa y ocho ctvs. ($422.156,98) o lo que en más o en menos resulte de la prueba a producirse, más los intereses a la tasa activa del Banco de la Nación Argentina y costas. Narró

los hechos. Planteó la nulidad del acuerdo conciliatorio celebrado con la empleadora por ante la Subsecretaria de Trabajo. Denunció la nulidad de la causal de despido invocada. Planteó en subsidio la inconstitucionalidad del art. 15 LCT y solicitó ajuste por lesión (art 954 CC). Detalló los rubros reclamados. Ofreció prueba. Fundó en derecho. Peticionó. Luego amplió demanda, sumando a la prueba ya ofrecida, la testimonial. A su turno contestó demanda la accionada solicitando su rechazo. Negó los hechos. Relató su propia versión de lo ocurrido. Se expidió sobre el intercambio epistolar. Planteó la falta de sustento de la demanda. Contestó el planteo de nulidad que fuera alegado. Subsidiariamente sostuvo la justa causa del despido. Se opuso a la procedencia del daño moral. Planteó la compensación de las sumas dadas en pago. Fundó en derecho. Ofreció prueba. Efectuó reserva del Caso Federal. Pidió se rechace la acción impetrada en su contra, con costas. Producida que fue la prueba ofrecida por las partes, pasaron los autos para resolver.

La sentencia dictada en la instancia de grado rechazó la demanda interpuesta. Determinó que las costas fueran a cargo del actor. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

II. Tratamiento de los agravios. Solución:

Contra el decisorio, y como lo señalara previamente, se alzó la parte actora cuestionando los efectos jurídicos que el juez de grado le otorgó al acuerdo conciliatorio, que circunscribiera su análisis a dicho acuerdo sin analizar las restantes constancias probatorias; y que no tratare la nulidad peticionada respecto al acuerdo sosteniendo que lo resuelto afecta el derecho de defensa en juicio, el debido proceso, el derecho a ser oído, y a obtener una sentencia en tiempo razonable, como el principio de igualdad de las partes. Obra asimismo el ya mencionado recurso de apelación vinculado a los honorarios profesionales regulados a la representación letrada de la parte demandada.

Entonces, ya en el tratamiento y en acotado relato, diré que sostuvo el actor al incoar demanda que comenzó a trabajar para la accionada en fecha 09/09/2004, en la función de maestro mecánico especializado, categoría A, bajo el CCT 605/10.

Expuso que la relación de trabajo transcurrió normalmente, no existiendo problemas de ninguna índole por lo que no se registraron sanciones o llamados de atención de ninguna clase mientras duró el vínculo.

Señaló que esta normalidad duró hasta que el día 12/02/2012 el jefe de recursos humanos de la empleadora le notificó que había sido "suspendido precautoriamente por el término de 07 días hábiles", en razón de haber encontrado diferencias por el servicio de GPS y el Ticket Card en relación al consumo de combustible del móvil a su cargo, aduciendo la empresa que estas diferencias correspondieron a los días 3, 5 y 13/01/2012.

Dijo que el 11/02 la demandada le envió carta documento notificándolo del despido por justa causa, explicando entre los motivos que la empresa realizó una investigación por la que se determinó que el día 03/01/2012, a las 10:08 horas, el actor cargó combustible utilizando la tarjeta Ticket Card 832875, en la estación de servicio Y., sita en ruta nacional 3, Km. X. Según el servicio de GPS, el vehículo interno 2730 se encontraba a esa hora en la zona de E. T., ruta nacional 26. Por esto, la empresa demandada determinó que el actor cargó combustible en un vehículo que no era propiedad de la empresa, utilizando la tarjeta de combustible para otros fines, quebrantando los deberes contractuales y "configurándose así grave injuria que no consiente la prosecución de la relación laboral y que legitima el despido". Aclaró que el monto del combustible que cargó en el vehículo de la empresa ese 3 de enero fue de $212,08.

Expresó que contestó mediante telegrama, rechazando la misiva de la empresa y solicitando su inmediata reincorporación. Explicó que la carga de combustible se

efectuó en el interno de la empresa, y que prueba de ello es el comprobante que firmó en la estación de servicio O., donde consta la patente del vehículo, los kilómetros reales recorridos y la cantidad de litros cargados.

Agregó que solicitó a la demandada que pidieran a la estación de servicio el comprobante original y desistieran del despido, no obstante, la empresa ratificó la desvinculación unilateral del contrato de trabajo.

Señaló que esto le generó un estado de ansiedad importante ya que de pronto y tras 8 años de relación laboral, quedó sin su fuente de trabajo y alimento. Adunó a ello que la causa utilizada para despedirlo mancilló su buen nombre, pues claramente se le acusó de utilizar recursos de la empresa para su propio beneficio.

Afirmó que cargó combustible el día 03/01/2012, a las 10:08 horas, en la estación de servicio O. SRL (Y. del barrio industrial) que se encuentra en la ruta nacional 3, Km X. Dijo que la carga la realizó en el vehículo que le fue asignado por la empresa, una Toyota Hilux, número de interno X, tal cual se prueba con el comprobante entregado por dicha estación de servicios, en el que además consta el kilometraje hecho por el vehículo y su firma. Adujo que por alguna falla en el sistema GPS, el vehículo que se encontraba a su mando, arrojó que este estaba ubicado en la zona de E. T., sobre ruta nacional 26, exactamente a la misma hora que se encontraba cargando combustible en la otra punta de la ciudad.

Refirió que el día 30/03/2012 se produjo un acuerdo conciliatorio en el ámbito de la Subsecretaría de Trabajo, Delegación Regional de Comodoro Rivadavia, en la que la empresa le ofreció el pago de una gratificación especial de $105.000, pero continuó insistiendo en que fue despedido sin causa.

Solicitó que no se considere tal acuerdo conciliatorio, como una renuncia de los derechos que le

asiste, toda vez que fue celebrado estando viciada su voluntad.

Explicó que, sin haberse puesto de acuerdo acerca de la causa que dio fin al contrato habido entre las partes, y de lo que queda constancia en el acuerdo conciliatorio, ofreció S. A. I. SRL la suma única y total de $105.000, sin reconocer hechos y/o derecho alguno. Sostuvo que a tal punto no será extintivo de obligaciones, que en la cláusula 3ª la misma empresa prevé que la suma sea compensable "…por cualquier concepto, en virtud de normas legales o convencionales o de pronunciamientos judiciales, pudiere corresponderle al ex dependiente como consecuencia del contrato de trabajo que lo uniera a la empresa…". Señaló que de ello surge que no estaban de acuerdo en extinguir definitivamente todos los derechos y obligaciones emergentes del contrato laboral, y se dejó la puerta abierta a un reclamo como el de autos.

Por otro lado, afirmó que aceptó esta suma, pero se le hizo manifestar: "nada más tendrá que reclamar por ningún concepto a la empresa con motivo de la relación habida con la misma y/o de su extinción".

Señaló que, conforme las remuneraciones percibidas, le hubiese correspondido más de $300.000 por un despido incausado.

Puso de manifiesto que no haber contado con asesoría letrada lo colocó en una clara desventaja frente a una empresa de la magnitud de la demandada, quien sí estaba representada, y además ofreció una suma importante de dinero que no pudo más que seducirlo, ya que contaba con su salario como modo de alimentarse y a su familia.

Denunció que la demandada aprovechó la fragilidad de una persona sin trabajo y que la Subsecretaría de Trabajo omitió proveer un buen asesoramiento. Se explayó al respecto.

Seguidamente se refirió a la causa invocada para despedirlo, reiterando que fue falsa. Señaló que, antes del despido, y mediante nota de fecha 2 de febrero, ya

había sido sancionado por esta misma causa (misma en todo sentido), por lo que se determinó su suspensión precautoria por el término de 7 días.

Dijo no comprender cómo una suspensión puede ser de carácter precautorio, si la medida disciplinaria de suspensión es efectiva e inmediata.

Sostuvo que, en el derecho laboral, también toma relevancia el principio *non bis in ídem*, por tanto, una conducta no puede ser sancionada 2 veces como en el caso de autos, en el que a la suspensión de 7 días se la coronó con un despido. Invocó jurisprudencia.

A continuación planteó la inconstitucionalidad del art. 15 de la LCT, para el caso de que se considere que el acuerdo conciliatorio de fecha 30/03/2012 surte efectos jurídicos, siendo que está homologado por la autoridad administrativa, por ser en este caso concreto el vehículo para la lesión del art. 14 bis CN, y del Pacto I. de Derechos Económicos y Sociales, en cuanto protegen el derecho a las indemnizaciones del trabajador por despido sin causa. Se explayó al respecto.

Practicó liquidación provisoria. Estimó la suma de $332.156,98 por despido incausado y peticionó la suma de $60.000, en concepto de daño moral, por haber sido despedido sin causa. Argumentó sobre la procedencia de este último rubro.

La demandada San A. I. SRL, por su parte, peticionó el rechazo de la acción. Luego de negar los hechos y referirse al intercambio epistolar, afirmó que la cuestionada carga de combustible no se realizó sobre el móvil 2730 y que la tarjeta fue indebidamente utilizada por el actor.

En cuanto al planteo de nulidad del acuerdo celebrado, dijo la accionada que el Sr. V. no señaló el pretendido vicio de la voluntad alegado y solo se limitó a afirmar que su voluntad no fue la de renunciar a derecho o reclamo alguno. Se explayó en su argumentación aportando jurisprudencia que entiende de aplicación.

Subsidiariamente, planteó que la justa causa del despido cuenta con pleno sustento y justificación.

Se opuso a la procedencia del daño moral en tanto el despido dispuesto se ajusta a lo normado por la LCT.

Por último, peticionó que en caso de declararse procedente la acción, se compense la suma de $105.000 abonados oportunamente en virtud de lo dispuesto por la cláusula tercera del acuerdo, aplicándosele la tasa de interés que establezca la sentencia a efectos de su actualización.

Bien, como antes señalé, de resultas de lo decidido en la sentencia de grado, la recurrente cuestionó el fallo en el marco de sus dos primeros agravios alegando que el juez otorgó al acuerdo conciliatorio de sede administrativa efectos jurídicos que no tiene, dándole calidad de cosa juzgada y considerándolo idóneo para renunciar a derechos laborales que son irrenunciables.

Argumentó en su primer agravio que, centrándose únicamente en la formalidad de la homologación del acuerdo conciliatorio, el magistrado le otorgó calidad de cosa juzgada sin analizar si se cumplieron los requisitos establecidos en el art. 7 de la Ley X nro. 15 y art. 15 LCT, es decir si se arribó a una justa composición de derechos e intereses. Explicó que si bien la Subsecretaría de Trabajo aplica el derecho conforme su inteligencia para resolver sobre la homologación de acuerdos conciliatorios, no por ello las homologaciones son capaces de generar una verdadera cosa juzgada, sino que los actos de este organismo administrativo quedan supeditados al control judicial suficiente y que el juez de grado no realizó.

A su entender, de haber realizado dicho control, el juez habría observado que ni la resolución de homologación ni el dictamen de fs. 231 de la asesora legal de la Subsecretaría de Trabajo están fundados, y no se interioriza sobre el fondo de la cuestión: que aceptó menos de una cuarta parte de su crédito laboral y que en el mismo acto de acuerdo rechazó la causa del despido, reiterando que era injustificado (lo que sostuvo anteriormente en el TLC81584174 y de nuevo al acudir a la audiencia de conciliación).

Dijo además que la cosa juzgada administrativa no puede comprometer cuestiones de orden público laboral, al homologar un acuerdo que significa una renuncia de derechos laborales y cuya nulidad debería haberse declarado conforme art. 12 LCT.

Invocó lo resuelto por la Sala A de esta Excma. Cámara de Apelaciones, en autos "U., I. V. c/ S. A. I. Y E. D. L. P. (S.) y otra s/ SUMARIO (Accidente de trabajo - Cobro de Pesos e Indem. de ley)", expte. nro. 306/16, en el entendimiento que resulta de aplicación en tanto en el acuerdo conciliatorio celebrado el 30/03/12, acababa de perder su empleo (el despido fue el 11/02/12), debió enviar un TLC solicitando el rechazo de la causa del despido, fue a la Subsecretaría a pedir asistencia y le fijaron la audiencia en la que lo único que categóricamente manifestó fue que el despido fue injustificado, sin patrocinio letrado; mientras la empresa se presentó representada por su abogado apoderado, pero también por el entonces jefe de Recursos Humanos, Sr. H. P.

Dijo que el Sr. P., al prestar declaración testimonial al respecto (aunque no conste en el acuerdo conciliatorio), admitió que en la misma Subsecretaría le preguntó si era posible recuperar su empleo. Refirió además que fue claro en cuanto a que la empresa fue con una propuesta y que no hubo negociación alguna, sino una imposición de la demandada, lo que demuestra a su entender la invalidez sustancial del acuerdo respecto a los créditos originados por el despido porque existen vicios en la voluntad, teniendo en cuenta además que en el acuerdo no se menciona por qué fue despedido.

Reiteró que el juez de grado omitió hacer un análisis jurídico de la homologación, y solo se quedó en la forma, en lo abstracto del acto, sin realizar el doble juicio de justificación, el de legalidad y el de conveniencia, conforme lo dicho por la Sala A de esta Cámara en "D., O. O. c/ S., V. H. y otros s/ Demanda laboral (indem. de ley)", expte. nro. 33/12.

Sostuvo que lo primero que debería haber hecho el magistrado es adentrarse en el fondo de la cuestión, y luego indagar sobre la validez de la forma del acto, aduciendo que el juez a quo arbitrariamente soslayó el principio protectorio del derecho del trabajador, de rango supranacional.

Dijo que ello se refleja asimismo en la relatividad de ciertas pruebas, alegando que las declaraciones genéricas o abstractas efectuadas en forma instrumental no son aceptadas con efectos cancelatorios; y, no pueden ser admitidas judicialmente, en resguardo de la irrenunciabilidad de los derechos y del principio de veracidad.

Con base en ello, afirmó que la sentencia es arbitraria por no hacer un adecuado análisis de los hechos del caso, de los derechos irrenunciables invocados, carecer de estudio el acuerdo homologado, y no atender a las constancias del expediente (donde no se probó la causa del despido, y sí el buen desempeño laboral por un lapso importante). Dijo que esto debió ser estudiado, considerado y valorado, para luego poner al acuerdo en su quicio y poder concluir en que se vulneraron derechos irrenunciables y que no podía ser el medio de frustración de estos intereses.

Concluyó que la sentencia es arbitraria, no responde al estado actual de la materia, no sigue criterios ya asentados en los fallos laborales de la jurisdicción y debe ser descalificada como acto jurisdiccional por desconocer el derecho vigente y no hacer una indagación general de los hechos y prueba del caso, de los que se aparta sin siquiera valorarlos.

Solicitó, en base a lo expuesto, se revoque la sentencia de grado y se haga lugar a la demanda, en todas sus partes.

Ya en el agravio siguiente, criticó que el juez de grado otorgara al acuerdo efectos transaccionales en vulneración al principio de supremacía de la realidad (art. 14 LCT).

Dijo que el sentenciante fue arbitrario al otorgar efectos transaccionales a una conciliación donde hay un intermediario (la Subsecretaría de Trabajo), y donde además la parte fuerte de la relación (la demandada) celebró el acuerdo por medio de su abogado y con el jefe de Recursos Humanos presentes, mientras que él fue solo, sin patrocinio, sin conocimiento jurídico alguno, sin ser informado sobre posibles remedios, recursos administrativos o acciones judiciales pendientes o a las que renunciaría eventualmente de ser un acto extintivo de obligaciones irrenunciables.

Arguyó que para que el acuerdo conciliatorio celebrado sea una transacción, hubiese requerido la expresión de la causa (porque al ser un contrato debe reunir los requisitos para la validez de los contratos: consentimiento, capacidad, objeto y causa lícita), y en el acuerdo no hay mención a causa alguna.

Por otro lado, sostuvo que el Código Civil derogado exigía para las transacciones que las partes se hicieran concesiones recíprocas para que el acto sea tal (art. 832) y en ese caso, no se puede entender cuál sería la concesión de la ahora demandada, que se limita a pagar menos de la cuarta parte del importe que correspondía como indemnización de despido.

Además, expuso que la sola alegación de causa de despido por la demandada no basta para hacer dudosa la obligación y llevar a que el acto sea una transacción; aduciendo que, es evidente hoy, que se realizó una pésima investigación del caso -pese a que se dio una suspensión del trabajador para investigar y este presentó un comprobante de la carga con su firma y la demandada no le pidió a la estación de servicio ni el comprobante, ni la filmación de la playa de estacionamiento- y, por ese motivo, se frustró la posibilidad de conocer la verdad.

Criticó que el juez de grado obviara que no se expresaron cuáles eran los derechos o las obligaciones dudosas o litigiosas. Expuso además que no queda claro en el acuerdo si como trabajador está aceptando

extinguir pretensiones crediticias por el despido incausado, o si podría tratarse de diferencias salariales o algún otro efecto derivado del contrato de trabajo, justamente porque no se expresó la causa.

A modo de cuestionamiento, indagó sobre qué hizo valer el juez prejuzgando el acto jurídico en sede administrativa, si solo observó la forma del acto, en el entendimiento que eso da más fundamento para hacer lugar a la nulidad del acuerdo que se pretende y revocar la sentencia de grado, admitiendo la demanda en todas sus partes.

Aludiendo al art. 835 del C.C. de Vélez aseveró que queda claro que no hubo transacción y que no tuvo ánimo transaccional sobre derecho alguno, dado que el acto se hace sin reconocer hechos ni derechos, por lo que no se señala en concreto ningún punto (de hechos o derecho) sobre el cual se hace una transacción.

Le resultó importante destacar asimismo que la Ley X nro. 15 en ninguna parte de su texto refiere a que los acuerdos conciliatorios son transacciones, y aclaro que eso no surge tampoco del acto administrativo. Argumentó también que cuando la LCT en sus art. 15 y 287 menciona las transacciones, lo hace en un sentido opcional entre la transacción, la conciliación o un acuerdo liberatorio, ya sea con intervención judicial o administrativa, y mediante resolución fundada que acredite que los mismos alcanzaron una justa composición de intereses, análisis que el juzgador omitió realizar.

Insistió en que el juez *a quo* ignoró los hechos detrás del acuerdo, indagando a partir de ello por qué la demandada abonó la suma "sin reconocer hechos ni derechos", vulnerando el art. 14 de la LCT.

Reiteró que el sentenciante no observó el cumplimiento de los requisitos de la transacción como acto jurídico e, incluso, incumpliéndose con elementos básicos de la transacción, tuvo al acto como tal. Afirmó, en consecuencia, que ello demuestra arbitrariedad por falta de aplicación del derecho

vigente al momento del acto y, pese a lo que exige la ley.

En este entendimiento, peticionó se revoque la sentencia de grado y haga lugar a la demanda, en todas sus partes.

A continuación, agravió al recurrente que el magistrado circunscribiera el análisis de la causa al acuerdo administrativo y no analizara las constancias probatorias.

Expresó que el juez no realizó análisis alguno sobre toda la prueba producida en autos, que demostró cómo fue despedido sin causa, y cómo aceptó un acuerdo administrativo con su voluntad viciada. Aclaró que la instrumental del acuerdo conciliatorio es solo una prueba más dentro del proceso, pero, debido a que el juez de grado se enfocó única y exclusivamente en la superficialidad del acuerdo conciliatorio, no ingresó a analizar la prueba que dio sustrato a esa instancia prejudicial, con lo que hubiera arribado a un resultado diferente en su sentencia.

Afirmó que la prueba producida demuestra la verdadera ocurrencia de los hechos, conforme fue relatado al momento de iniciar demanda. Señaló al respecto que, en tiempo y forma, aportó el recibo de Ticket Card de O. SRL (fs. 6), de fecha 3-01-12 a las 10.08 horas, donde consta su firma, y se pidió a O. su copia del recibo, y que informe sobre el proceso de carga de combustible, a fojas 268, respondió que si bien no contaba con el ticket (ya que solo lo guardan por un período de 2 años que ya habían pasado), solo es posible cargar combustible si el solicitante exhibe su tarjeta Ticket Card donde figura el dominio del vehículo sobre el que se cargará combustible, y que no se carga combustible en vehículos que no estén asociados a una tarjeta magnética, tirando por la borda la causa del despido.

Aludió también a lo expuesto por el testigo C. R. V. V., aduciendo que lo declarado (en cuanto a que fue

un compañero “profesor de equipo de torre” hasta su jubilación, y destacó su pericia y diligencia, así como su laboriosidad y su apego a normas de seguridad, haciendo hincapié en que jamás tuvo problemas disciplinarios, y que era un buen compañero y leal), contradice la versión de S. A. en cuanto lo trata de haber abusado de propiedad de la empresa demandada. También destacó que testificó respecto a su falta de antecedentes disciplinarios, el testigo de la demandada y Supervisor Mecánico, Sr. G., quien confirmó que en los tickets de O. se encontraba toda la información sobre la carga de combustible, y que él pidió a la empresa que solicite a O. una copia de las cámaras de seguridad, para que corroboren que era él quien cargó combustible, y no alguien más. Dijo que a su vez declaró que nadie de la empresa controló el kilometraje del vehículo ni la cantidad de combustible que tenía con posterioridad al hecho que provocó la sanción.

Por otro lado, sostuvo que nada aporta la dilatada y cuestionada pericia informática de la contraria, que explica cómo funciona un sistema de Global Positioning System que cuenta con un dispositivo GPRS que transmite datos usado la banda de datos de la telefonía celular. Es decir, que todo el sistema depende de la buena o mala conexión de datos de un proveedor de servicios telefónicos. Explicó que todo lo que recopila el sistema de GPS es luego transferido por otro sistema: GPRS; por lo que cabe preguntarnos si podría no transferir los datos en simultáneo y causar un error. Aclaró no obstante que la pericia fue impugnada y se desconoció la documental que acompañó, por quebrantar el derecho de defensa en juicio y no haberle permitido la presencia, pero sí a la demandada -entre otras irregularidades-.

Señaló que la respuesta de fs. 288 de la empresa U., explica claramente que cada vehículo cuenta con un módem de internet propio que permite la comunicación interseccional entre el vehículo y el centro de operaciones, infiriendo que la conexión de datos no es

infalible, y eso podría explicar por qué se encontraba cargando combustible al vehículo de la empresa, y se posicionó en otro lugar de acuerdo al GPS.

Apuntó que también se probó que el 02 de febrero de 2012 mantuvo una reunión con la demandada, y que pidió que la empresa busque en O. la filmación del 03-01 donde se lo ve cargando combustible, y fue suspendido por siete días para hacer la investigación, que nunca se hizo, por lo que la suspensión carecía de sustento porque, como quedó probado, tampoco trabajaba en la base, por lo que no cabía la posibilidad de que obstaculice la investigación.

Refirió que al finalizar ese plazo de 7 días, sin comunicarle el resultado de la investigación ni valorar los datos que aportó -el recibo de O. y el pedido de filmación- fue despedido arbitrariamente.

Puso de resalto al respecto que, al suspenderlo preventivamente, la demandada adujo que existían diferencias detectadas por los días 03, 05 y 13 de enero de 2012, aunque finalmente solo lo despidió por los hechos del día 03 de enero. Respecto a las cargas de los otros dos días, la empresa no probó nada, y no volvió a mencionarlo.

A partir de ello, infirió que si el juez *a quo* hubiera analizado las pruebas producidas, habría hecho lugar a la demanda, en el correcto entendimiento que no existió una causa fundada para despedirlo, que trabajó durante 8 años en la empresa, sin haber tenido nunca una sanción disciplinaria, ni un llamado de atención.

Alegó que, la falta de interiorización y análisis en el resto de la prueba producida le causa un gravísimo perjuicio solicitando se revoque la sentencia de grado y haga lugar a la demanda en toda su amplitud.

Luego, le generó agravio que el juez de grado no tratara la nulidad peticionada respecto del acuerdo conciliatorio, y solo hiciera mención en su resolución a que no se probó la existencia de un vicio del consentimiento o la existencia de un estado de necesidad o de coacción que provoque la nulidad del acuerdo.

Criticó asimismo la cita jurisprudencial que hiciera el magistrado.

Arguyó que, contrariamente a lo expuesto por el juez, quedó probado el estado de necesidad y la coacción que ejerció la contraria en el momento de firmarse el acuerdo. Expresó que el estado de necesidad surge desde que tras ocho años de trabajo sin antecedentes sancionatorios, y sin que ni un solo testigo lograra descalificarlo como un trabajador mediocre, malo o incluso reticente a prestar tareas, se encontró sin salario y a la deriva, y sin percibir siquiera la indemnización que le corresponde por despido sin causa. Trajo a colación las declaraciones testimoniales.

Dijo que ello demuestra un claro estado de indefensión y es prueba del daño moral causado por la empresa cuando lo despidió alegando una causa injustificada.

Adunó a ello que también probó la coacción de la empresa en el momento del acuerdo, ya que en el acta no quedó constancia, pero es el testigo de la demandada, Sr. H. P., quien señaló que abrigaba esperanzas de ser recontratado, y quería volver a la empresa, quedando claro que no comprendía cabalmente los términos del acuerdo.

Aseveró que el abogado de la contraria y el jefe de Recursos Humanos fueron capaces de coaccionarlo, ya que se presentó sin asistencia letrada y no le fueron explicados sus derechos, firmando un acuerdo que lo perjudicaba en desmedro de derechos que gozan de garantía y protección supraconstitucional.

En esta línea de razonamiento, expresó que, si el juez de grado hubiera tratado la nulidad y analizado cómo se probó el vicio de la voluntad, no hubiera dado la trascendencia que le otorgó al acuerdo conciliatorio.

Peticionó se revoque la sentencia de grado y se haga lugar a la nulidad planteada por causar gravamen irreparable.

En el último agravio criticó la resolución denunciando la vulneración del derecho de defensa en juicio, el debido proceso, el derecho a ser oído, a obtener una sentencia en tiempo razonable, y el principio la igualdad de las partes.

Expresó que la sentencia es agraviante porque durante todo el transcurso del proceso se dilató el procedimiento sumario en su perjuicio, lo que se ve reflejado en la sentencia del juez *a quo*. Señaló todas las actuaciones que a su entender implicaron la vulneración de sus derechos, concluyendo que este proceso sumario, que lleva casi 6 años en curso, ha navegado en un mar de pedidos de caducidad y negligencias probatorias, a las que el juzgado hizo caso omiso, dándole oportunidad de producción probatoria a la demandada -que se trata de una compañía de más de 4 mil empleados-, que corrió con ventaja en el juicio por el despido, y cuyo acto final fue la sentencia que rechazó la demanda.

Refirió a las normas que consagran los derechos que denuncia vulnerados, aludiendo al art. 18 CN, a la Carta I. Americana de Garantías Sociales (Bogotá, 1948); nombrando también la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogotá 1948); la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José; el Pacto I. de Derechos Civiles y Políticos; y la Declaración Universal de Derechos Humanos. Peticionó se revoque la sentencia en todas sus partes, y se haga lugar a la demandada en toda su extensión. Efectuó finalmente reserva del Caso Federal.

Bien, en la solución diré, con carácter liminar, que acostumbro recordar en mis votos que tiene dicho nuestro máximo tribunal: “Los jueces no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las constancias de la causa, sino solo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones (Fallos, 311:571) y para la correcta solución del litigio

(311:836), y tampoco están obligados a tratar todas las cuestiones propuestas por las partes ni analizar los argumentos utilizados que a su juicio no sean decisivos (301:970 y 311:1191)".

Adelanto asimismo que, independientemente del modo en que han sido planteados los agravios por parte del accionante (fs. 653/658), efectuaré su tratamiento en conjunto en lo pertinente, lo que se encuentra justificado por la identidad y conexidad que guardan entre sí, y en atención a los principios de celeridad procesal y seguridad jurídica (LS 320- 217; 349-39; 347-193; 347-209; 345-154; 347-197 entre otros).

En la faena, es evidente que frente al tenor de la queja, ha de resolverse en primer lugar lo atinente a la pretendida nulidad del acuerdo conciliatorio que celebraran las partes por ante la autoridad administrativa del trabajo –respecto de la que el apelante manifestó agraviarse por no haber sido tratada– y, en el caso, sus efectos.

Sobre el mismo destaco, ante todo, que de la lectura de la sentencia en crisis surge que el señor juez dio tratamiento al punto vinculado a la nulidad –a contrario de los sostenido por el recurrente– (ver fs. 644 *in fine*), claro que lo hizo en la medida en la que el escueto planteo de la demanda diera lugar, manifestando que el accionante denunció la nulidad del acuerdo por vicio de la voluntad, sin especificar "que aspecto de la voluntad se ha visto viciada", lo que es cierto (ver fs. 67). Luego, bien cabría preguntarse cuál es el tratamiento que frente a dicha realidad pretendía el actor.

En relación con ello, advierto que en la lógica intención de lograr el objeto demandado, incurrió el actor en una serie de confusiones. En efecto, sostuvo en la oportunidad en que invocara la demanda, que debía decretarse la nulidad del acuerdo referido por existir vicio en la voluntad del trabajador. Recuerdo aquí que los elementos internos, también llamados por algunos autores, psicológicos, que integran la voluntad son

tres, discernimiento, intención y libertad. En cuanto al primero -discernimiento- se ha sostenido, con adecuado criterio, que en rigor de verdad no puede encontrarse viciado, sino que puede el sujeto poseer o no discernimiento, es decir hay o no hay discernimiento, derivado ello de la edad o bien de la presencia o ausencia de razón. Distinto es el caso de los dos restantes elementos, que sí puede estar afectados por un vicio, en el caso de la intención, por dolo o error; en el caso de la libertad, por violencia.

Ahora bien, aún en el caso de la existencia de alguno de los vicios mencionados, su sola presencia no siempre habilita la invalidez del actor, sino que se requiere que el juez evalúe la entidad del vicio. En el caso del error, ya lo disponía el código velezano, debe ser un error de hecho y esencial (arts. 924 al 927). El dolo, bien derivado de acción u omisión, debe responder a puntuales requisitos (art. 932), y en el caso de la violencia, pues debe asimismo reunir determinadas características (arts. 936 al 943). Así, solo en el supuesto en que el vicio reúna las condiciones invalidantes, el juzgador habrá de anular el acto, o sea se estará en presencia de un acto anulable.

Mas a no dudar que, en razón de lo expresado, quien alega la nulidad por un vicio de la voluntad no puede, como premisa esencial, dejar de identificar al menos en primera medida de qué vicio se trata, puesto que a partir de allí recién el sentenciante puede ingresar en el análisis y evaluar su entidad nulidificante. El demandante no lo hizo, y así vedó al juez de ir más allá. Obsérvese que precisamente ello fue lo que se dijo en el decisorio apelado.

Con todo, destáquese que la confusión antes a la que párrafos arriba hiciera mención lleva al actor al extremo de -a la vez- pedir la nulidad invocando un vicio de la voluntad sin identificarlo, denunciar lesión (art. 954), ya no un vicio de la voluntad, sino un vicio

del acto jurídico que es propio de aquellos negocios en los que se produce un intercambio de prestaciones, y en los que una de las partes obtiene una ventaja patrimonial evidentemente desproporcionada e injustificada, mediante la explotación del estado de necesidad, inexperiencia o ligereza (hoy debilidad psíquica art. 332 CCyC).

Así, en el supuesto en que ello pudiera aplicarse al caso de autos, pongo de resalto que su prueba no solo requiere la demostración de la ventaja patrimonial de la que se hubiera hecho una de las partes, sino sus caracteres –desproporción y falta de justificación-, sino también la presencia, al menos, del elemento subjetivo del lesionado. No puede sostenerse con la más mínima lógica que la sola mención al hecho del despido, teniendo en cuenta un acuerdo en que se abonó al actor la suma allí referida de $105.000 –la que a valores históricos representara casi U$S 24.000 (fuente https://www.cotizacion-dolar.com.ar/dolar-historico-2012.php), colocara al dependiente en estado de necesidad a la firma del acuerdo que se pretende impugnar.

Por último, pretendió justificar esa situación invocando la ausencia de patrocinio letrado en el momento en que se suscribiera el acuerdo en sede administrativa.

La Sala que integro tiene dicho ya que la comparecencia a la audiencia en sede administrativa sin letrado patrocinante en modo alguno invalida el acto (autos “K., A. P. c/ L. (de Z., M. R.) s/ Sumario – Cobro de pesos e Indem. de Ley”, expte. nro. 260/2019). Es que la ley laboral incluye como causal de extinción del contrato originada en ambas partes, al mutuo acuerdo resolutivo. Coherente con la regla de tipicidad para la regulación de los modos de extinción del contrato de trabajo a que alude el art. 91 de la LCT, la figura en tratamiento se encuentra regulada por el art. 241 de la misma ley, único que integra el citado Capítulo III del

Título XII. Luego, es válida la extinción del contrato de trabajo por común acuerdo entre las partes.

Se requiere, a ese efecto, que dicha voluntad sea expresa. Asimismo, la ley exige *ad solemnitatem* que la expresión de voluntad sea formalizada "mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo". El legislador ha previsto al respecto varias opciones, entre las que se encuentra que este modo de extinción del contrato se instrumente ante la autoridad administrativa. Así como la renuncia al empleo puede ser instrumentada por el trabajador ante la autoridad administrativa (art. 240 LCT), también puede serlo el mutuo acuerdo con el empleador.

En este último caso, se requerirá la presentación de ambas partes ante la autoridad administrativa del trabajo y que ambas expresen su voluntad concurrente de dar por extinguido, por mutuo acuerdo, el contrato de trabajo que hasta ese momento las vinculaba. En ningún momento el art. 241 exige la concurrencia del empleado con la compañía de profesional letrado, razón por la cual la ausencia de éste último no puede ponerse como excusa para invalidar el acto.

En tal contexto, advierto que las partes se presentaron ante la autoridad administrativa del trabajo local, ante la cual pusieron de manifiesto su voluntad de extinguir la relación laboral, lo cual surge de la prueba agregada en autos, actuaciones labradas por la Secretaría de Trabajo de Comodoro Rivadavia, en el marco de las cuales, tanto en el dictamen de la asesora legal como en la Resolución n° 451/12 DRCR (fs. 231/232) no se advirtió lesión de los derechos del trabajador, juzgándose válido el acuerdo presentado.

Por los fundamentos invocados, entiendo que a idéntica solución corresponde arribar en esta instancia, razón por la que será rechazado el agravio relacionado con la nulidad del acuerdo celebrado por las partes ante la Subsecretaría de Trabajo local.

En último abordaje, tampoco procederá el agravio subsidiario que apunta a la inconstitucionalidad del

art. 15 LCT. Es que ha de tenerse a esa hora como norte que es doctrina sentada por nuestra corte federal que la declaración de inconstitucionalidad de una disposición legal constituye la más delicada de las funciones susceptibles de encomendarse a un tribunal de justicia, por configurar un acto de suma gravedad institucional que debe ser considerado como última ratio del orden jurídico, por lo que no debe recurrirse a ella, sino cuando una estricta necesidad lo requiera.

En dicho marco, visto que está que el trabajador eligió voluntariamente someterse a las disposiciones de la ley laboral al acudir a la autoridad administrativa para efectuar su reclamo laboral, como así también concurrir luego a la audiencia conciliatoria que fuera fijada, en la que también voluntariamente y sin que medie vicio alguno -como ya fue analizado- suscribió un acuerdo con el empleador, la doctrina de los propios actos dicta la improcedencia del planteo que viene ahora a efectuar intentando se descalifique por inconstitucional la norma individualizada.

Lo ha sostenido reiterada y unánimemente nuestra Corte Suprema al afirmar que "el voluntario sometimiento del interesado a un régimen jurídico sin reserva expresa impide su ulterior impugnación" (Fallos 149:137; 175:262; 184:361; 186:523; 187:444; 245:137;246:172; 248:372; 252:72; 255:216; 269:333; 271:183;274:153; 275:256; 285:329; 293:221; 294:220; 299:276; 305:826; 310:884; 311:1880; 312:245; 312:1706; 312:1494; 312:1891; 313:1596; 314:1175; 317:524).

Con base en lo analizado y expuesto hasta aquí, y resultando plenamente válido el acuerdo realizado en sede administrativa, debe entenderse que en el caso particular no hay razón para apartarse de lo dispuesto en la ley laboral, y así coincidir en que, tal como lo resolviera el señor juez de grado, se verifican las condiciones para que el mismo tenga efectos de cosa juzgada. Lo expresado torna en consecuencia carente de virtualidad jurídica el tratamiento de los demás agravios expresado por el actor apelante.

Ingresando ahora a la queja relacionada con los honorarios profesionales de la representación letrada de la parte demandada, criticados por bajos, la cuestión ha de dilucidarse en consonancia con las disposiciones de la Ley XIII n° 4 DJP, particularmente sus artículos 5°, 6°, 8°, 18°, 36° y 38°.

Al respecto, resulta cierto que los honorarios profesionales debieran haber sido regulados en porcentaje. Sin perjuicio de ello, bien puede traducirse la cantidad de JUS al valor vigente a la fecha de la sentencia ($2.641 por JUS según Res. Adm. Gen. 6450/20 STJ Chubut), por lo que 40 JUS se corresponden con una suma de $105.640 por aquel concepto.

Coincido con el criterio ya sentado en sentencias anteriores por la Sala que integro para los casos en que, habiendo sido rechazada la demanda en su totalidad, debe considerarse como monto del proceso para la regulación de los honorarios al monto demandado, pero disiento en que al mismo deban sumarse los intereses, ello en tanto sostengo que los mismos constituyen una contingencia variable y ajena a la actividad profesional, revistiendo el carácter de condenación accesoria e indeterminada al momento de la sentencia, siguiendo así lo resuelto por la CSJN en Fallo 308:2257 que a su vez sigue la doctrina de los Fallos 308:708, 302:782, 295:72, entre otros.

En tal inteligencia, y teniendo en cuenta el monto demandado de $422.156,98, la suma regulada importa un 25,02%. Por tanto, los honorarios regulados no resultan bajos -ni tampoco altos, huelga aclararlo- desde que en el caso en que los profesionales se desempeñan como procuradores corresponde asimismo aumentar los porcentajes del art. 6° entre un 30% y 40%, por lo que corresponde un mínimo del 15,4% y un máximo del 28%. Lo expuesto conduce a rechazar el recurso de apelación.

Resta resolver lo atinente a las costas, las que serán impuestas a la parte actora recurrente vencida en orden con el resultado de su apelación, y por el principio general de la derrota (art. 69 CPCCCh). Como

resulta de estilo, no se imponen costas por el recuso de apelación vinculado a los honorarios profesionales. Difiero la regulación de los honorarios profesionales para el momento del acuerdo.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

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

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, confirmando la sentencia de la instancia de grado en todas sus partes.

2) Rechazar el recurso de apelación interpuesto contra los honorarios profesionales regulados a la representación letrada de la parte demandada, confirmando los que fueran fijados en la sentencia de grado.

3) Imponer las costas de la alzada a la recurrente vencida en orden con el resultado de su apelación, y por el principio general de la derrota (art. 69 CPCCCh). No imponer costas por el recuso de apelación vinculado a los honorarios profesionales.

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

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

Viene a mi conocimiento el presente pleito por apelación deducida por la parte actora contra la Sentencia Definitiva nro. 23/2020 del Juzgado Laboral nro. 1 de la jurisdicción, y por la parte demandada que atacó la regulación de los honorarios profesionales (fs. 639/646, fs. 647, fs. 650). A fs. 653/658 se agregó el memorial de agravios de la accionante, que fuera contestado a fs. 660/661 por la demandada.

La sentencia definitiva cuestionada rechazó la demanda incoada por el Sr. H. D. V. contra San A. I. SRL, impuso las costas a la parte accionante conforme art. 69 del código ritual y reguló los honorarios de los profesionales actuantes.

Toda vez que el Sr. camarista que me precedió reseñó los antecedentes del pleito, los fundamentos de los

agravios, y toda vez que la manda constitucional del art. 169 no está destinada a repeticiones disvaliosas y encontrándose cumplido lo dispuesto por el art. 164 del CPC, me abstengo de efectuar dicho detalle en mi voto, evitando la lectura innecesaria, abordando directamente los agravios de las partes.

I. Entiendo corresponde colocar en primer término el memorial de la demandante, sin perjuicio de señalar que la contraria San A. I. SRL pidió se lo tenga por desierto conforme lo dispuesto en el art. 268 del ritual.

Si bien la fundamentación del recurso no configura un ejemplo de ortodoxia técnica es factible determinar el agravio del apelante y por esta vía entrar al análisis de los puntos de su queja contra el fallo de primera instancia. Es que en la apreciación del contenido de la expresión de agravios, la jurisprudencia se inclina por un criterio amplio, compatible con la garantía de la defensa en juicio (Palacio-Alvarado Velloso "Cód. Procesal Civil y Comercial Comentado", T.VI, p. 397, parág. 275, 1.2.3), habiéndose resuelto que de existir dudas acerca de si el escrito de expresión de agravios abastece la carga de rebatir adecuadamente las motivaciones de la sentencia recurrida, debe optarse por tener por cumplida la susodicha carga (CNCiv., Sala F, 14/8/80, *in re*: "R. c/ B.", en LL 1980-D-382) y la deserción del recurso por insuficiencia del contenido del escrito de expresión de agravios, debe ser interpretada con criterio restrictivo (CFCCC Ia. 31/3/86, LL, 1986-C-468; 14/11/89, *in re*: "S. c/ Gobierno Nacional).

Más aún, este cuerpo que integro, en criterio que comparto y siguiendo los lineamentos del STJ de nuestra provincia, considera de manera excepcional que corresponde aplicar un criterio menos restrictivo para valorar la suficiencia de la expresión de agravios por ser lo que mejor se aviene con un escrupuloso respeto por el derecho de defensa en juicio y con el mantenimiento de la doble instancia adoptada por el

legislador, debiendo actuarse con amplitud (criterio del Superior Tribunal de Justicia en autos: "P., R. J. c/ B. P. S.A. M.C.I. y/u otro s/ Demanda Laboral", S.I. n° 03/2001), por lo que no obstante la precariedad del memorial acompañado, y la simple manifestación de la contraria, este tribunal de conformidad con los principios precitados considera que procede el examen de los agravios, reitero, postura en la que me encuentro enrolada.

Evidentemente la cuestión fundamental que habilita cualquier análisis del quejoso, lo constituye el planteo de nulidad por vicio de la voluntad del acuerdo homologado en sede administrativa. En la instancia de grado se dio tratamiento al planteo de nulidad, resultando ajenas las manifestaciones del apelante con las constancias de la causa.

En el marco de esta disciplina autónoma que constituye el derecho laboral, debo aclarar que uno de los principios pilares es la irrenunciabilidad, por lo que he de coincidir en este punto con lo manifestado por el Sr. juez de refuerzo en su fallo.

La característica propia del derecho laboral es que tutela al trabajador, lo cual hace que, hasta cierto punto, en algunas circunstancias considere a este como un menor de edad. A tal fin piensa que la renuncia (abandono voluntario de un derecho a través de un acto jurídico unilateral), la hace el trabajador por ignorancia o por falta de capacidad de negociación. Sin embargo, el instituto no se fundamenta en la existencia de un vicio de consentimiento (como algunos autores pretenden), sino en la naturaleza especial (de carácter protectorio) de la norma.

Es un principio inverso al que se da en general en otras ramas del derecho, en las que la regla es la renunciabilidad, salvo que con ella se alteren normas de orden público. En derecho del trabajo prevalecen las disposiciones del *ius cogens* (derecho obligatorio: la norma debe cumplirse imperativamente) sobre la del *ius*

dispositivum (derecho dispositivo u orientador: al que pueden renunciar o que pueden modificar las partes).

La ley ampara el derecho del trabajador de manera tal que lo declara irrenunciable: solo admite que se convierta en derecho natural por transcurso del plazo especificado por la ley (prescripción). La renuncia no tiene validez, no resuelve el contrato; es inoponible al trabajador; es ineficaz jurídicamente (art. 12, LCT).

Contra la opinión de algunos autores que no admiten la posibilidad de renunciar a ningún derecho, otros sostienen que ello depende de la índole de cada disposición y del modo como se la formula. Sin duda, no lo son los derechos concedidos por la ley o los convenios colectivos, que constituyen normas de derecho público laboral (arg. art. 12, LCT), pero sí los que se concertaron por negociación privada (por lo tanto, se acepta para el futuro la disminución del sueldo, la ampliación de la jornada, siempre que no se viole con ello una norma legal o convencional).

En doctrina se distingue entre la renuncia, que como se ha indicado es un acto jurídico unilateral —aunque puede ser consecuencia de un acuerdo anterior— y el negocio bilateral, por el cual "se extinguen obligaciones litigiosas o dudosas". Aquí lo importante es que no hay certeza de la existencia de un derecho, como ocurrió en la especie.

Hay que distinguir entre la renuncia a un derecho respecto de cuya existencia no existen dudas, y aquella en que los hechos en que el tal derecho se funda no han sido reconocidos y su acreditación es dudosa. No es lo mismo el cobro del salario por el tiempo trabajado o el de una indemnización por despido arbitrario (probado o admitido), que la petición que se formula en virtud de hechos (si hubo o no despido directo, categoría profesional, sueldo pactado, etc.) que se discuten y no hay posibilidad siquiera de probarlos.

La LCT no solo no admite la renuncia, sino que establece normas precisas para aceptar la validez de los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios

Los acuerdos suscriptos en sede administrativa homologados por la autoridad administrativa de aplicación con lo dispuesto en el art. 15 LCT tienen plenos efectos y a la luz de la doctrina del plenario nro. 137 "L., A. c/ c. E. S. SA" obsta a todo reclamo posterior, es decir tuvo en cuenta dicho plenario que no obstante la irrenunciabilidad de derecho del art. 12 de la LCT, la ley admite acuerdos conciliatorios liberatorios para las partes cuando se ajustan a los recaudos previstos en la norma y siempre que haya intervenido la autoridad administrativa.

El punto central lo constituyen a mi modo de ver las cláusulas quinta y sexta, primero porque dice que el Sr. V. no tiene nada que reclamar a la empresa por ningún concepto de la relación habida y la última porque ambas partes piden la homologación de dicho acuerdo. Por este pleito pretende que la nulidad del acuerdo lleve al tratamiento de la causal del distracto y la consiguiente indemnización por despido sin causa. A fs. 231 obra el dictamen de la asesora legal de la subsecretaria de Trabajo emitido el 11 de abril de 2012 (nro. 118/12), que no fue objetado por las partes que tuvo en consideración los hechos planteados, que el acto fue deliberado y planteado por ambos suscribientes, y que el juez *a quo* además de hacer mención a la normativa y las facultades a la que se ajusta la subsecretaria de Trabajo de la provincia, remarca que no hubo apelación posterior a la decisión (art. 12 Ley nro. 15). Destaco que la propia ley habilita un patrocinio gratuito que, en lo que aquí interesa, asesora a los trabajadores (art. 33).

Si bien, como principio general, un acuerdo celebrado y homologado en sede administrativa produce los efectos de la cosa juzgada en un posterior reclamo en sede judicial, lo cierto es que la persona trabajadora se encuentra facultada a impugnar lo actuado si demuestra, en el caso concreto, que mediaron vicios de la voluntad al tiempo de celebrar y suscribir tal acuerdo, lo que no ocurrió en el caso; tuvo la

posibilidad de requerir el auxilio de un letrado, un letrado dictaminó en forma previa a la homologación y el actor no apeló la decisión.

Si bien comparto los fundamentos del Dr. Hayes respecto de los presupuestos del vicio en la voluntad, no dejo de remarcar que el apelante no los detalló en primera instancia ni en este estadio, y la postura de este tribunal en el antecedente mencionado por el Sr. camarista, lo que me lleva a coincidir confirmando lo decidido en primera instancia, máxime cuando considero que no se ha probado en la causa la existencia de circunstancias que hubieren viciado la voluntad del trabajador.

A lo que agrego que el mentado art. 15 LCT habla de compensación de derechos e intereses, en ese punto final, intereses, está la cuestión dudosa de la causal del distracto, la pretendida por hipotética indemnización de antigüedad del art. 245 LCT, teniendo en cuenta los recibos acompaños por el accionante al momento de interponer la acción (fs. 26/28), los años de antigüedad (8), el dinero que cobró representa una justa composición de intereses por alcanzar prácticamente el 50% del cálculo por los años de servicio y la remuneración percibida, le hubieran correspondido, y fue cobrado en forma inmediata (fs. 28), sin la discusión judicial sobre su procedencia y lo extenso que puede ser un pleito, con lo cual la presunta lesión de un acto nulo entiendo es inexistente.

Con estos fundamentos y compartiendo con el primer votante los suyos, rechazo los agravios de la accionante y confirmo la sentencia de grado rechazando la demanda.
II. Se quejan los letrados de la parte demandada por la regulación de los honorarios por su labor profesional.

En varias oportunidades este tribunal -y quien suscribe- han advertido al magistrado de grado que deben regularse los honorarios en porcentual.

Ahora bien, atendiendo al monto del proceso, cuando la demanda es rechazada, el monto del proceso lo constituye lo reclamado en la demanda.

Tengo en cuenta el cálculo efectuado por quien me precedió, que tomó el valor del JUS al momento de la sentencia siguiendo la decisión en resolución que citó, me llevan a coincidir que el monto regulado se ajusta a las prescripciones de la ley arancelaria, rechazo el agravio, sin costas.

III. Costas de la alzada a la actora vencida, conforme principio general de la derrota art. 69 del CPr. Difiero la regulación de los honorarios de los letrados actuantes en este estadio al momento del acuerdo, que se efectuará conforme lo dispuesto en el art. 13 de la ley arancelaria.

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

Por coincidir, doy por reproducida la fórmula postulatoria del Dr. Hayes.

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

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

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora y confirmar la sentencia de fs. 639/646vta. en todas sus partes.

2) Rechazar el recurso de apelación interpuesto contra los honorarios profesionales regulados a la representación letrada de la parte demandada y confirmar los que fueran fijados en la sentencia de grado.

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

4) No imponer costas por el recuso de apelación vinculado a los honorarios profesionales.

5) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en esta instancia a la Dra. M.A. F. A. en el veintisiete por ciento (27%) y al Dr. M. B. I.

en el veinticinco por ciento (25%), porcentajes a calcular sobre lo respectivamente regulado a cada parte por su labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiera.

6) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

RICARDO RUBÉN ENRIQUE HAYES
Juez de Cámara

GRACIELA MERCEDES GARCÍA BLANCO
Jueza de Cámara

REGISTRADA BAJO EL nro. DEL AÑO 2021
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

MARÍA MAGDALENA CONSTANZO
Secretaria de Cámara