En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los días del mes de agosto del año dos mil veintidós, 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 del señor juez de Cámara Dr. Ricardo R. E. Hayes y del señor juez de Cámara Dr. F. Nahuelanca, para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"A. A., N. J. D. y otros c/ S. N. SA s/ SUMARIO - Cobro de Pesos e Indem. de Ley", expte. nro. 313/21**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 2 (expte. nro. 164/15), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial (fs. 14.520) y autos de fs. 14.522/14.524, correspondió el siguiente orden para la votación: Dr. Ricardo R. E. Hayes, Dra. María Fernanda Zanatta y Dr. F. Nahuelanca.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de fs. 14.435/14.462vta.? 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 interpusiera la parte demandada (fs. 14464, agravios fs. 14481/14510vta.). Corrido el traslado de ley, fueron replicados los agravios por la contraria (fs. 14512/14514vta.). Se agravió asimismo la accionada de los honorarios regulados a la perita contadora G. S. J. (fs. 14465/14468) e interpuso recurso de apelación contra los honorarios regulados en autos por altos (fs. 14469). Por su parte, la representación letrada que la asistiera recurrió los honorarios que le fueran

regulados por bajos (fs. 14470/14472). Corridos que fueran los traslados de ley, dieron respuesta la contadora J. (fs. 14474) y la accionante (fs. 14477/14478 y fs. 14479/14480). I. *Antecedentes*.

En breve síntesis, y en lo que aquí interesa, diré que los Sres. N. J. D. A. A., J. F. A., P. D. B., C. E. C., R. O. C., C. S. C., J. F. C., H. R. C., E. G. C., F. E. C., E. N. F., E. R. J., D. E. L., R. O. L., M. A. M., M. D. N., J. A. O., J. M. O., J. C. R. y E. A. R. interpusieron demanda laboral en contra de la firma S. N. SA por la suma de pesos ocho millones novecientos setenta y seis mil setecientos setenta y dos con noventa centavos ($8.976.772,90) en concepto de diferencias salariales, indemnización final e indemnizaciones laborales con más intereses, actualización del crédito e inconstitucionalidad de la Ley 25561, y costas.

Relataron los hechos. Practicaron liquidación detallando los rubros reclamados. Ofrecieron prueba. Fundaron en derecho. Peticionaron. A su turno, contestó demanda la accionada solicitando su rechazo. Negó los hechos. Brindó su propia versión de lo ocurrido. Se opuso al progreso de los rubros reclamados. Fundó en derecho. Desconoció la documental acompañada por la parte actora que no concuerde con la invocada o incorporada con el responde. Ofreció prueba. Efectuó reserva del caso federal y de reclamar daños y perjuicios al S. del P. y G. P. del C. Finalmente peticionó. Producida que fue la prueba ofrecida por las partes, pasaron los autos a despacho para resolver.

La sentencia dictada en la instancia de grado hizo lugar a la demanda interpuesta y en consecuencia condenó a la demandada a abonar en el plazo de 10 (diez) días las sumas que cuantificará la perita contadora conforme los considerandos respectivos, con más los intereses fijados. Impuso las costas a la demandada. Reguló los honorarios de los profesionales actuantes.

II. *Análisis de los agravios. Solución*:

Contra el decisorio se alzó la parte demandada cuestionando en primer término la desestimación de la justa causa del despido. Subsidiariamente se agravió de la omisión de declarar la extinción del vínculo por abandono o renuncia, y de la condena a abonar indemnización por antigüedad y preaviso, integración mes de despido, vacaciones 2013/2014 y salario marzo 2014. Cuestionó también la condena a abonar la multa del art. 80 LCT, la aplicación del art. 2 de la Ley 25323, y la tasa de interés dispuesta.

En el abordaje de las cuestiones sometidas al juzgamiento de esta alzada, diré ante todo que, tal como lo 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).

En tal senda, "en virtud del principio *iura novit curia* los jueces se encuentran facultados para calificar autónomamente los hechos de la causa y subsumirlos en las normas jurídicas que los rigen, con independencia de las alegaciones de las partes o del derecho por ellas invocado (CSJN, 4/5/93, Rep. ED 28459, n° 16; íd., 8/3/94, Rep. ED 29-453, n° 20/21; CNCiv, Sala C, 12/6/01, ED 194-220; Incom, Sala B, 14/2/05, ED 212-107).

Liminarmente, y en acotado relato, diré que al incoar demanda se dijo que el día 01/04/2014 la empresa comunicó el despido con justa causa de los Sres. J. F. A., C. E. C., J. F. C., E. G. C., E. R. J., R. O. L., J. M. O., J. C. R. y E. A. R. alegando la ilegalidad de

la medida de fuerza llevada a cabo conforme la comunicación epistolar que transcribe en su parte pertinente. Sostuvieron los actores que ante la ilegitimidad del despido dispuesto, rechazaron su procedencia.

Relataron que en realidad el día 01/04/2014 participaron de una medida de acción directa convocada por el S. del P. y G. P. del C., de forma pacífica y se abstuvieron de prestar servicios.

Expusieron que el propósito de la medida, era vencer la resistencia del empleador sobre los reclamos laborales por el respeto a los diagramas de trabajo y vacaciones, la aplicación del CCT 605/10 para el coordinador, lavadores y administrativos; el repudio frente a los constantes malos tratos del personal de supervisión; y el pedido de reincorporación del compañero J. P. injustamente despedido por el maltrato aludido.

Argumentaron que la abstención al débito laboral importa el ejercicio de huelga, explayándose al respecto. Sostuvieron la inexistencia de injuria para determinar la extinción de la relación laboral toda vez que la empleadora invocó como causa del distracto el impedimento en la prestación de servicios de transporte de personal, sin señalar que hubieren incurrido en otro incumplimiento. Hicieron alusión a la ausencia de la intimación previa al distracto que les otorgase el derecho a C. en dicho incumplimiento como factor ratificante de la ausencia de injuria.

Explicaron que ante el despido se agudizó el conflicto a partir de que la demandada, en fecha 08/05/14, comunicó la extinción de los contratos de los Sres. N. J. D. A. A., P. D. B., C. E. C., C. S. C., H. R. C., F. E. C., E. N. F., D. E. L., M. A. M., M. D. N., y J. A. O., alegando la abstención de la prestación laboral ocurrida en fecha 01/04/2014, el comportamiento exhibido a partir de esa fecha como directa consecuencia

del incumplimiento a la conciliación obligatoria que impidió a la empresa la prestación de servicios durante el lapso comprendido entre las 17:00 h, del día 01/04/2014 y las 24:00 h del día 07/05/2014.

Refutaron las causales invocadas aduciendo que la abstención de prestar servicios se ejecutó y cesó el día 01/04/2014 frente al acatamiento de la conciliación obligatoria. Refirieron que durante el lapso que la demandada indica, los portones de ingreso a la empresa permanecieron cerrados y, a todo evento, debió la accionada intimarlos a reanudar sus tareas. Señalaron que las imputaciones fueron rechazadas mediante comunicación postal.

Denunciaron la arbitrariedad de los despidos en el entendimiento de que constituye una medida de última ratio. Se expidieron respecto a la situación particular de los Sres. C. E. C. y R. O. C.

Por su parte, la firma demandada, en extenso libelo, sostuvo que la parte actora omitió hacer referencia a los acontecimientos ocurridos con anterioridad a los hechos acaecidos el 01/04/2014 y que dieron inicio a la cuestión debatida en autos. Tomó como punto de partida para su relato el despido con causa del Sr. J. P. comunicado el día 03/01/14 mediante carta documento, frente a lo cual el día 07/01/14 el S. del P. y G. P. del C. comunicó a la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia del Chubut que por el despido del compañero J. P. procedería a la retención de servicios hasta que se revirtiera tal situación injustificada por parte de la empresa. Señaló todo el derrotero que tuvo lugar desde esa fecha y hasta que se produjeron los despidos cuestionados en autos, aludiendo detalladamente a las audiencias celebradas ante la Subsecretaría de Trabajo local.

Expuso que el día 1/4/14 a partir de las 00:00 h, el acceso a la empresa fue bloqueado por el Sindicato y los actores y que, mediante el encendido de fogatas, se

impidió el ingreso y egreso de vehículos y personas. Afirmó que ninguno de los actores, como tampoco el resto del personal, tomó servicios a la hora que le correspondía hacerlo, con el premeditado objetivo que las unidades de S. N. SA no iniciaran los recorridos en búsqueda del personal de empresas que tenían contratado esos servicios.

Manifestó que ese mismo día 01/04/14 procedió a ratificar el despido por justa causa del Sr. P. y asimismo cursó a los actores Sres. A., C., C., C., J., L., O., R. y R., el despido con causa.

Rememoró que el día 01/04/14 se llevó a cabo nueva audiencia en el expediente en trámite ante la Subsecretaría de Trabajo, y el organismo dictó Resolución n° 514/2014 mediante la cual la intimó a no adoptar medidas respecto a los empleados involucrados en el conflicto mientras dure la instancia de conciliación obligatoria. Alegó que en cumplimiento de lo ordenado informó que procedería a reincorporar a los trabajadores que fueran despedidos ese día por justa causa –al solo y exclusivo efecto de la conciliación obligatoria decretada y durante el lapso que dure la misma- medida que se efectivizaría a partir de las 17:00 h.

Señaló que ninguno de los despedidos, entre ellos los actores, se reincorporaron violando así la conciliación obligatoria que les imponía el deber de cumplir durante el término de la misma con sus tareas. Mencionó las sucesivas audiencias que se desarrollaron en sede administrativa.

Expresó que con fecha 11/04/2014 remitió a los actores despedidos el día 01/04/2014 telegrama notificando que se procedería a la comunicación del despido con justa causa una vez terminada la instancia de conciliación obligatoria.

Refirió que se realizó audiencia en fecha 25/04/14, a la que no concurrió el Sindicato, y la Subsecretaría de Trabajo prorrogó la conciliación obligatoria por el término de cinco días, fijando fecha de audiencia para el día 07/05/14, a la que sí concurrió la entidad sindical. Detalló las posturas asumidas por las partes en dicha audiencia.

Expuso que habiendo vencido a las 24 h del día 7/05/14, el término de la prórroga de la instancia de conciliación obligatoria, procedió a comunicar a los coactores A., C., C., C., J., L., O., R. y R. la ratificación del despido. Señaló que el mismo día 08/05/14 remitió a los coactores Sres. A. A., B., C., C., C., C., F., L., M., N. y O. telegrama de despido con causa. Manifestó que a partir de ello se produjo un intercambio epistolar entre las partes.

Efectuó consideraciones sobre las coincidencias entre el dictamen de la asesora letrada de la Subsecretaría y la demanda de autos. Alegó el incumplimiento a la conciliación obligatoria por parte de los empleados. Hizo alusión a que trece actores obtuvieron actas tempranas con otro empleador antes del vencimiento de la conciliación obligatoria peticionando se rechace la demanda a su respecto. Se explayó sobre la inexistencia del ejercicio del derecho de huelga en el paro del día 01/04/14. Adujo que los casos atípicos de huelga, no requieren intimación previa de reintegro al personal involucrado en ellas. Se refirió sobre la hipotética calificación del paro del día 01/04/14 como huelga con respaldo constitucional, para peticionar su declaración de ilegalidad. Subsidiariamente efectuó planteos sobre los pretendidos e inexistentes mejores sueldos, la resolución homologatoria de la Secretaría de Trabajo de la Nación y su firmeza administrativa, sobre la homologación administrativa de los acuerdos y CCT y su presunción de legitimidad; la resolución ST n°

68/99 STN, la condición no remuneratoria de las viandas previstas en el art. 34 del CCT n° 693/04 y su modificatorio. También, con carácter subsidiario, cuestionó la metodología de cálculo de la indemnización sustitutiva de preaviso y planteó la improcedencia de la indemnización prevista en el art. 80 LCT, la indemnización del art. 2 de la Ley 25323, del rubro diferencias salarios marzo/14, del rubro salario abril/14 y salario mayo/14, del rubro vacaciones 2013 y 2014 y su SAC proporcional. Efectuó señalamientos específicos en relación a los actores Sres. N. A. A. y J. C. R. Sostuvo la configuración de plus petición inexcusable.

Bien, efectuada la reseña precedente, y tal como lo expresara más arriba, de resultas de lo decidido en la sentencia de grado, la demandada cuestionó la desestimación de la justa causa del despido, dividiendo sus argumentos en siete apartados.

En el primero de ellos, y bajo el título "indebido reduccionismo de la causa del despido", denunció que la magistrada de grado realizó un examen deficitario respecto a la cuestión central que debía resolver, alterando los hechos que dieron sustento al despido.

Cuestionó, así, que limitara el análisis a la comunicación del 01/04/2014 y omitiera analizar todos los demás hechos acaecidos con posterioridad. Arguyó además, que el análisis de la misiva que realizó la sentenciante fue defectuoso, ya que surge clara la causa del distracto.

Criticó también que no meritara el incumplimiento de los trabajadores a la conciliación obligatoria dictada mediante la Resolución n° 514/14 por la Secretaría de Trabajo, alegando que ello importa una arbitrariedad mayúscula, por cuanto desconoce sus efectos. Argumentó que tal incumplimiento implicó lisa y llanamente que no pudiese prestar servicios de transporte de personal durante toda la conciliación pese

a que los contratos de trabajo se encontraban plenamente vigentes, lo que importó la pérdida de sus clientes y su exclusión de la industria petrolera.

Achacó desvió jurisdiccional ante la ausencia de todo análisis y consideración de tal circunstancia que hace a la causal invocada toda vez que al integrar ello la comunicación extintiva -a su entender- jamás pudo válidamente ser objeto de mecánica e infundada prescindencia. Dijo que a cada uno de los despedidos se le atribuyó haberse sumado al comportamiento sindical.

A continuación, en el acápite "pretendida e inexistente imprecisión de la comunicación extintiva" volviendo sobre el argumento de la descontextualización y distorsión de la causal de despido-, sostuvo que incurre en contradicción la sentenciante por cuanto a la par que consideró que a los actores se les imputaba "que la entidad sindical hizo efectivas las amenazas proferidas e impidió la prestación de servicios", dijo que "no se precisa la conducta desplegada".

Según su entender, esa línea argumental contraría la doctrina de los actos propios –también aplicable al tribunal- toda vez que si pretendió afirmar que no se precisó la conducta desplegada por cada uno de los actores y que existió una imputación genérica, la jueza debería haber declarado la cuestión de puro derecho y nunca disponer la apertura a prueba, ya que para entonces tenía todos los elementos para así resolverlo.

Afirmó que la jueza *a quo* partió de una premisa inexacta al concebir que la conducta imputada fue "que la entidad sindical hizo efectivas las amenazas proferidas e impidió la prestación de servicios", y por regla básica de la lógica, la conclusión a la que arribó en cuanto a que "no se precisa la conducta desplegada" resultó errónea. No obstante lo señalado, dijo que aun así ello no alcanza para fundar el fallo por cuanto resulta ser una conclusión dogmática e insuficiente que

no guarda coherencia con el modo en que quedó trabada la litis y las constancias de la causa. Sostuvo que constituye una extralimitación arbitraria e irrazonable introducir ese seudofundamento, cuando la conducta de las partes evidencia que la finalidad del art. 243 LCT se encuentra satisfecha. Invocó el precedente "Riobo" de la CSJN extendiéndose respecto al alcance que según su entender cabe darle a dicha norma.

Seguidamente, achacó a la magistrada realizar una interpretación irrazonable del principio de continuidad para fundar el fallo y la necesidad de pretendida intimación.

Reiteró que los actores incumplieron con la intimación de abstenerse de adoptar cualquier medida de acción directa que signifique modificar y/o alterar la prestación del débito laboral en forma normal, habitual y reglamentaria mientras dure la instancia obligatoria, para objetar que no hiciera mérito alguno de la conducta que exhibieron desde el 01/04/14 hasta la finalización de la conciliación obligatoria, pese a reclamarle sesgadamente el incumplimiento al principio de continuidad.

Refirió que la magistrada no advirtió que el conflicto puso en juego la propia continuidad de la empresa, ya que los accionantes contribuyeron mediante la medida de fuerza del 01/4/14 y el incumplimiento de la conciliación obligatoria, a la pérdida de todos los servicios que se brindaban a los clientes, y que como consecuencia directa de ello se le rescindieron.
Detalló las constancias en que funda su agravio.

Argumentó que al principio de continuidad laboral debe anteponerse el de la continuidad de la actividad de la empleadora. Agregó que además los coactores A., C. R. O., C., C., J., L., O. J. M., R. y R., vigente la relación laboral intimaron al improcedente pago de indemnizaciones, aduciendo que tal conducta es

concluyente respecto de la falta de vocación de continuidad laboral. Según su apreciación ello constituye un motivo que desacredita la línea argumental de la sentencia por cuanto las intimaciones fueron contestadas en tiempo y forma puntualizándoles debidamente el incumplimiento a la conciliación obligatoria en las que estaban incursos y pese ello tampoco retomaron sus tareas.

A lo dicho adunó que conforme la respuesta de AFIP los Sres. A. A., A., B., C., C., F., L. y M. O. registran el alta el día 05/05/14 como empleados de P., empresa dedicada a la misma actividad y mientras estaba vigente la instancia de conciliación obligatoria y la relación laboral.

Por último, y en lo que al punto respecta, dijo que la ausencia de intimación a la que la jueza hace referencia como supuesta omisión de su parte, resulta desajustada a derecho toda vez que medidas de fuerza irregulares o casos atípicos de huelga no requieren intimación previa alguna de reintegro al personal involucrado en ella.

En el acápite siguiente, arguyó que el error de derecho es inexcusable, razón por la cual lo aseverado por la magistrada de grado en cuanto a la carencia de conocimiento de los actores para calificar la medida de acción directa vulnera un principio central del ordenamiento jurídico.

A ello agregó que los actores no alegaron desconocer la ley ni el alcance de sus actos, y por el contrario afirmaron su legitimidad conforme surge del libelo de demanda. Se explayó argumentando que los actores incurrieron en conductas que importaron violar la normativa y por tal motivo, los despidos resultan justificados.

A continuación, tildó de arbitraria la calificación del conflicto, aduciendo que ello conlleva a la nulidad absoluta e insalvable de la sentencia. Sostuvo que no

obstante haber controvertido el hecho que los actores ejercieron su derecho a huelga, con fundamento en que la conducta de aquellos constituyó un caso atípico de ella al tratarse de supuesto de “huelga por solidaridad” que excede el marco legítimo del derecho consagrado por la Constitución nacional, el análisis fue abiertamente obviado pese a resultar una cuestión conducente oportunamente introducida.

A su entender, pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad de la medida resultaba presupuesto de validez de la decisión, máxime cuando ello había sido peticionado para el hipotético supuesto de considerarse que el paro recaía en la prescripción del art. 14 bis de la Constitución nacional, conforme lo expuesto al contestar demanda.

Con fundamento en que se omitió el examen de una cuestión esencial peticionó se deje sin efecto el pronunciamiento. Invocó jurisprudencia que entiende resulta de aplicación en autos, efectuando transcripciones parciales en lo que el punto interesa.

Luego, en el siguiente acápite, continuando con la misma línea argumental a efectos de sostener la ilegalidad de la medida de fuerza, dijo que los actores debieron probar que el gremio que los representaba había declarado y proclamado la misma con pleno respaldo a sus normas estatutarias, pero no se verifica en la causa elemento alguno que acredite el cumplimiento de tal condición previa que hace nacer el derecho individual de adherirse.

A partir de ello, dijo que resulta arbitrario que pueda haberse afirmado en la sentencia en crisis que los trabajadores entienden que si la asociación sindical que los ampara les indica que se ha dispuesto un piquete, el mismo está legitimado por dicha entidad, ya que ese superficial razonamiento implica una peligrosísima

desnaturalización jurisdiccional del derecho constitucional de huelga.

Aseguró que lo resuelto supone desconocer y contradecir que el ejercicio individual será legítimo si legítima fuese la convocatoria de la huelga. Invocó nuevamente jurisprudencia.

Señaló que la inexistencia de convocatoria a la medida del 01/04/2014 se deduce además de la circunstancia de que en el expediente n° 10253/14, la autoridad laboral provincial dispuso la conciliación obligatoria de oficio, no existiendo ninguna presentación del S. del P. y G. P. del C. en cumplimiento del deber legal impuesto en el art. 15 de la Ley X n° 15.

Expuso que ello refleja el anárquico comportamiento que precedió a la legítima decisión que adoptara. Hizo hincapié en que ninguna finalidad profesional existió en el paro del 01/04/14, en tanto de las constancias de la causa que señala, surge que lo único que se cuestionó fue el ejercicio de las facultades de dirección, organización y disciplinarias que el ordenamiento en forma exclusiva y excluyente se confiere al empleador para decidir la ruptura de los contratos individuales de trabajo.

Reiteró que el impedimento de la prestación de servicios de transporte de personal solo constituyó una expresión colectiva de solidaridad para con el señor J. P. despedido por justa causa.

Alegó que la empresa fue bloqueada y dañada intencionalmente por el Sindicato y los actores en represalia por no haber cedido a la prepotente presión de reincorporación del empleado, quien consintió su despido por justa causa, demostración de que fue dispuesta con pleno arreglo a derecho.

Cuestionó que la magistrada redujera la cuestión de la ilegalidad de una medida de fuerza a que no se registró accionar violento, tales como agresiones

físicas o roturas de elementos de propiedad de la empresa y que soslayara que el despido del Sr. P. obedeció a una conducta de agresión verbal y vías de hecho contra un superior, circunstancia que persuade de la ilegalidad.

Reiteró que los actores tenían conocimiento de su obrar ilegítimo y las consecuencias dañosas que aparejaba para la empresa. Invocó más jurisprudencia en apoyo de su postura. Además, refirió que al aludirse a situación de tensión entre gremio y empresa subyace un indebido intento de exonerar de responsabilidad a los actores, como si estos últimos no integrasen el mismo y no hubiesen desarrollado un comportamiento absolutamente orquestado con aquel, para frustrar la prestación de servicios tanto las primeras horas del 01/04/14, como luego al violar la conciliación obligatoria. Refirió a la testimonial del Sr. T.

Insistió en que se desoyeron las razones alegadas al contestar demanda relativas a la violación al art. 37 del CCT 605/10, el incumplimiento al art. 10 de la Ley X n° 15 y el incumplimiento a la instancia de conciliación obligatoria dictada en la Resolución n° 514/14. Concluyó que tales incumplimientos a la normativa confirman el comportamiento manifiestamente ilegal, ilegítimo e ilícito que se les atribuyera llegado el momento decidir en forma plenamente arreglada a derecho sus despidos por justa causa.

En relación con lo expuesto, cuestionó a continuación que la magistrada omitiera valorar los elementos probatorios aportados al expediente y que avalan la postura esgrimida al contestar demanda con indicación de las constancias probatorias a las que alude: expedientes administrativos que tramitaron ante la Secretaria de Trabajo Delegación Regional Comodoro Rivadavia, testimoniales de los señores R., P., G. y T.; informes rendidos por las empresas C., E., T., y E.

Dijo que todo ello acredita la causal invocada para despedir a los actores, pero no obstante la jueza prescindió de ello y se limitó a tener en cuenta únicamente el testimonio del Sr. V. (personal de seguridad), descontextualizándolo y violando el principio de la sana crítica, incurriendo en una marcada parcialidad y arbitrariedad. Peticionó se deje sin efecto la sentencia descalificándola por arbitraria, peticionando así se resuelva.

De manera subsidiaria, en su S. agravio y para el hipotético caso de desestimarse el agravio anterior, cuestionó la omisión por parte de la magistrada de declarar la extinción del vínculo por abandono o renuncia.

Volviendo sobre el argumento respecto a la omisión de valoración del alta temprana recibida por trece trabajadores, dijo que ello posee carácter esencial y determinante para la justa resolución de la causa, por lo que le genera agravio su falta de tratamiento en tanto vulnera su derecho de defensa. Refirió que la obtención de sus altas antes de culminar la instancia de conciliación obligatoria, o sea cuando se encontraban vigentes las relaciones laborales importa la extinción de sus contratos de trabajo. Explicó que se configuró el supuesto de abandono-renuncia y por ende ninguna indemnización por despido se les debe.

Con fundamento en lo expuesto, peticionó se declare que respecto de los señores A. A., A., B., C., C., F., L. y M. se configuró el supuesto de abandono/renuncia y en consecuencia se revoque la condena impuesta.

Luego, señaló que de admitirse los agravios anteriores y revocarse lo decidido en el fallo de grado respecto a la pretendida falta de justa causa de los despidos dispuestos, la misma suerte deben correr las indemnizaciones reclamadas (antigüedad y preaviso omitido), por lo que dejó peticionada su desestimación.

Sin perjuicio de ello y para el caso de que se confirme la condena impuesta en primera instancia, hizo reserva de impugnar en el momento procesal oportuno las liquidaciones a efectuarse en autos, toda vez que se ordenó a la perita contadora actuante la realización de los cálculos indemnizatorios y de las pretendidas diferencias salariales.

Seguidamente, objetó la omisión por parte de la sentenciante de determinar cuál fue la mejor remuneración mensual, normal y habitual de cada uno los actores a los fines del cálculo de la indemnización por antigüedad. Calificó de arbitraria la sentencia por cuanto se soslayó todo lo señalado al respecto al contestar demanda.

En cuanto a la metodología de cálculo de la indemnización sustitutiva de preaviso, manifestó que la magistrada se limitó a admitir este rubro ordenando a la perita contadora su cálculo sin siquiera expedirse sobre las cuestiones oportunamente introducidas al contestar la acción. A su entender debió la jueza pronunciarse sobre la forma de cálculo del preaviso omitido, ya que también se trataba de una cuestión controvertida, y no dejarla librada al criterio de la perita contadora, como en definitiva se decidió.

Sostuvo que en el hipotético caso en que la sentencia devenga confirmada, tal deficiencia debe ser subsanada. Peticionó se establezca cuál fue la mejor remuneración mensual, normal y habitual de cada uno de los actores para el cálculo de la indemnización por antigüedad, ordenando la aplicación del principio de normalidad próxima.

Luego, se alzó contra la admisión del rubro indemnización del mes de despido incluido en forma conjunta con la indemnización por antigüedad y preaviso.

Dijo que el fallo en el punto carece de fundamento fáctico o jurídico en tanto la resolución no determina

la fecha de extinción de las relaciones laborales. Dijo que se incurre en un absurdo al imponer la condena sin que exista pronunciamiento sobre dicha cuestión básica y fundamental y por ende no puede determinarse si se configuran los presupuestos legales previstos en el art. 233 LCT para la procedencia de la indemnización. Refirió que desconocer la fecha de los despidos imposibilita en los hechos determinar si se devengó la indemnización pretendida por lo que se impone dejar sin efecto la misma. Además, sostuvo que la indemnización no debió de haber prosperado ya que el incumplimiento de los actores a la conciliación obligatoria importó la pérdida del derecho a percibir salarios y por ende jamás pudieron haberse considerado acreedores de la indemnización en cuestión en virtud de lo normado en el art. 23 de la Ley X - n° 15. Requirió se deje sin efecto el rubro en cuestión y para el hipotético caso de admitirse, peticionó se ordene para su cálculo la aplicación del principio de normalidad próxima, en un todo de acuerdo a lo señalado en el planteo precedente respecto a la indemnización por preaviso omitido.

A continuación, calificó de arbitraria la decisión adoptada en relación a las vacaciones respectivas a los periodos 2013/2014 y el salario de marzo de 2014 por cuanto la jueza de grado, a la par que las consideró canceladas, ordenó a la perita contadora determinar si existen diferencias en el cómputo de aquellas.

Dijo que ello resulta inadmisible, toda vez que no se brinda ni una sola pauta de cómo deberían calcularse las pretendidas diferencias, quedando de ese modo patentizada la arbitrariedad incurrida en el pronunciamiento. Alegó que acreditado el pago de las vacaciones reclamadas y de los haberes de marzo de 2014 debieron desestimarse ambos conceptos, y a todo evento, debió -cuanto menos- haberse brindado a la perita contadora algún parámetro cierto a fin de que lleve

adelante su tarea. Peticionó se desestimen ambos rubros demandados, y a todo evento, se ordene a la perita contadora la realización de los cálculos mediante pautas concretas y ciertas.

Cuestionó seguidamente la condena a abonar la multa prevista por el art. 80 LCT respecto de los actores Sres. A. A., A., C., C., F., N., C. E. C., J. A. O. y J. M. O.

Refirió que la condena resulta ritualista y arbitraria, ya que se aparta de las constancias del expediente, que acreditan la entrega en tiempo y forma de los certificados de trabajo a cada uno de ellos de conformidad al art. 80 LCT, careciendo dicha documentación de vicio o defecto alguno.

Criticó, con base en ello, que el fundamento de la sentencia resida en que no se acreditó la entrega del certificado de trabajo en el que se consignen las sumas no remunerativas. Señaló que conforme la documentación agregada al contestar demanda, los certificados de trabajo de los aludidos coactores fueron recibidos de plena conformidad por aquellos, lo cual fue expresamente reconocido en las respectivas audiencias celebradas en autos. Arguyó que el desacierto en que incurre el fallo es considerar que los certificados entregados no consignan los conceptos no remunerativos ya que, justamente, en los mismos se lee que se adjunta el detalle de los sueldos percibidos por el trabajador durante la relación laboral, junto con los aportes y las contribuciones ingresados a los organismos de la seguridad social, y seguidamente se observa un cuadro con cinco columnas conteniendo información respecto del “período”, “haber”, “aportes”, “contribuciones”, “No remun.”.

Refirió a lo que expresa el art. 80 LCT, insistiendo en que en cada uno de los certificados entregados a los actores se dejó constancia de los sueldos percibidos,

identificando tanto las sumas abonadas como remunerativas como aquellas que no asumían ese carácter.

A partir de ello, aseguró que la condena resulta ritualista toda vez que más allá que determinados conceptos hayan sido declarados como remunerativos al dictar el fallo, al momento de la extinción del vínculo laboral y en oportunidad de confeccionar y entregar los certificados consignó la totalidad de los conceptos abonados en forma mensual a los actores. Destacó que del cotejo de los recibos de haberes con los datos consignados en los certificados se advierte que se encuentran perfectamente confeccionados, siendo coincidente la información volcada.

Continuó diciendo que al momento de elaborar los certificados de trabajo no existía pronunciamiento judicial alguno que declarara la inconstitucionalidad de tales rubros ni la declaración que ellos formaban parte de la remuneración percibida y por ende mal se pudo admitir la multa por las pretendidas falencias de la documentación laboral efectivamente entregada. En atención a lo dicho, peticionó se deje sin efecto la multa impuesta, con expresa invocación del voto que emitiera en autos: “D. M., O. D. c/ A. G. SRL s/ SUMARIO", expte. n°. 607/13. Trajo a colación más jurisprudencia en alusión al tema para sostener su posición, citando entre ellos el precedente “L. R.” del STJ.

Recordó además que los actores no incluyeron en la demanda la pretensión de entrega de los certificados de trabajo “correctamente” confeccionados y maliciosamente omitieron dar cuenta de su percepción.

Argumentó por otra parte que la única conducta del empleador que sanciona la norma es la de no hacer entrega de la constancia o del certificado previsto en el mismo artículo, lo que no se configuró el caso de autos.

A todo lo expuesto agregó que, conforme las constancias obrantes en la causa se realizaron los

ingresos correspondientes a los actores, lo que tampoco fue mencionado ni valorado. Trajo a colación nuevamente el precedente "L. R." para alegar que confirmar lo resuelto dogmática y arbitrariamente supondría ratificar un criterio rechazado por el Excmo. Superior Tribunal. Con fundamento en todo lo expuesto peticionó se revoque la condena impuesta.

También le resultó agraviante la condena en función de lo normado en el art. 2° de la Ley 25323.

Cuestionó el fundamento que esgrimiera la magistrada para diferir con lo resuelto en la SD 33/12 de esta Cámara que integro respecto al alcance que cabe darle a la intimación fehaciente.

Por otra parte, objetó que la magistrada, no contemplara las muy especiales circuntancias de la causa, ni los planteos opuestos al contestar la acción, que dan cuenta que procedió al despido de los actores con plena y justa causa, y que extinguida la relación laboral abonó a aquellos lo que en estricto derecho les correspondía.

Argumentó que en nada modifica la cuestión el hecho de que se haya resuelto que los despidos carecen de causa, por cuanto no debe perderse de vista que existen ciertos "atenuantes" que demuestran la improcedencia de la indemnización agravada cuando "hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador".

Según su parecer, la magistrada debió contemplar que procedió a despedir a los actores al tener por configurada injuria que no consentía la relación laboral. Efectuó transcripciones jurisprudenciales para abonar su posición. Invocó la existencia de suficientes motivos para rescindir los contratos de trabajo y de prueba que acreditan los extremos alegados en las cartas documento de despido. Efectuó nuevas transcripciones jurisprudenciales y peticionó se revoque la condena impuesta.

Por último, se agravió de la tasa de interés dispuesta en la sentencia.

Por una parte sostuvo que contraría tanto la establecida la Corte Suprema de Justicia de la Nación (tasa pasiva del Banco de la Nación Argentina) como así también la del Excmo. Superior Tribunal de Justicia (tasa activa para operaciones de descuentos de documentos del B. del C. S.A.). Por otro lado, alegó que la aplicación de la tasa activa para préstamos personales y familiares del B. C. importa inequívoco supuesto de confiscatoriedad en los términos de la doctrina elaborada por la CSJN.

Refirió que el fallo se limitó a aplicar intereses a la tasa activa para préstamos personales y familiares del B. del C. sin cotejar la inflación acumulada en el periodo con las distintas tasas de interés.

Señaló que desde el mes de mayo de 2014 (oportunidad en que los actores fueron despedidos) a la actualidad la inflación fue del 262%, conforme información obtenida del índice de precio de consumidor extraída de la página web del INDEC (https://www.indec.gob.ar), mientras que la tasa de interés que manda aplicar el fallo asciende a 325,85% conforme el cálculo realizado mediante sistema SICAL de la página web del Poder Judicial de Chubut, por lo que la tasa dispuesta supera en exceso la inflación por dicho periodo. Con base en ello fundamentó que se hace acreedor a los actores de más de un 63% de intereses sin ninguna explicación, en directo detrimento de su derecho de propiedad, que se ve afectado, duplicándose el límite de confiscatoriedad del 33% de conformidad con el precedente Vizzoti. Requirió se aplique la tasa activa del Banco Nación. Ratificó la reserva del Caso Federal.

En respuesta a los agravios, dijo la parte accionante que ninguna de las críticas del fallo ni de las consideraciones que la magistrada de grado ameritó

se condice con las conclusiones que la apelante manifiesta.

Afirmó que no hay tergiversación alguna de la jueza *a quo* en cuanto a los hechos que dieron lugar al despido por cuanto surge de la propia exposición fáctica de las comunicaciones emanadas de la demandada que los efectos de la decisión extintiva ínsita en las misivas del 01/04/2021, las ratificó mediante comunicación del 08/05/2014 cuando había vencido la instancia de conciliación obligatoria. Sostuvo que mal puede endilgar omisión o supresión en el análisis cuando fue resorte de la propia recurrente estructurar la decisión extintiva comunicando que ello consistió en ratificar una manifestación anterior.

Seguidamente, dijo que no surge de la sentencia la ausencia de análisis del incumplimiento de la conciliación por parte de los actores, como señalara la recurrente.

Refirió que la magistrada dijo que la notificación del despido no detalla la conducta desplegada por cada uno en el escenario fáctico señalado (haberse sumado a la conducta de la entidad sindical que, efectivizando amenazas proferidas ante la autoridad administrativa, le impidió la prestación de servicios). A su entender, de ello se colige que enmarcada así la situación que se les endilgara, y concluido el trámite de conciliación se debió –en mérito al principio de continuidad del contrato- haberle impuesto la calificación negativa e intimarlos a su cese y proceder luego en consecuencia de las posturas que pudieran asumir.

Argumentó que habiéndoseles vedado el ingreso a la empresa y no habiendo participado del procedimiento administrativo (conforme testimoniales rendidas en autos) no correspondía considerarlos partícipes de la decisión del sindicato, que la empleadora les endilgó como conducta a la que coadyuvaron en su materialización.

Dijo que ello en manera alguna importa entenderlo como una actitud sesgada en su consideración cabal de la causa de despido. Señaló que por ello es que la magistrada de grado refiere que la comunicación extintiva no precisó la conducta efectivizada por cada actor en la situación que refiere impulsada por la entidad sindical, lo que surge objetivamente de las misivas remitidas.

Explicó que se agravia la recurrente partiendo de la errónea interpretación de que la comunicación no cumplió con la manda del art. 243 LCT, lo que no surge de la sentencia. Arguyó que lo expresado por la magistrada es que la decisión de despedirlos y la omisión de pormenorizar y comunicar cuál es la particular acción de cada uno de ellos puso de relieve las distintas relaciones en juego: la de la empresa con el sindicato y la de aquella con los actores, siendo de necesidad en esta última cumplir con los recaudos de tutela que la ley impone para que la decisión ruptista sea procedente y ajustada a derecho. Trajo a colación que incluso la recurrente inició causa judicial (expte. n° 108/2016 en trámite ante el Juzgado Civil y Comercial n° 1) por daños y perjuicios contra la entidad sindical en relación a los hechos que les endilgara pero no contra ellos.

Puntualizó que lo esencial del razonamiento jurídico de la magistrada radicó en haber puesto y enmarcado el caso en relación al principio de continuidad de la relación laboral. Afirmó que la sentenciaste separó lo principal de la controversia, ameritando los elementos probatorios y concluyó que la conducta de la recurrente no se ajustó a derecho.

Sostuvo que pesaba sobre la demandada el deber de intimar previamente al cese y del pretendido incumplimiento, en observancia de los principios de

conservación del contrato de trabajo y de buena fe, pero lo omitió y por ello la ausencia de injuria se materializó en el caso.

Dijo que tampoco omitió la sentenciante meritar su conducta como empleados, sino que la valoró en el marco del accionar precedente de la demandada, en tanto si esta consideró que su incumplimiento se debía al apoyo a las medidas adoptadas por el sindicato correspondía hacerles saber ello, a fin de que readecuen su conducta. Concluyó que el fallo no resulta arbitrario ni desprovisto de motivación legal.

En cuanto al cuestionamiento relativo a la determinación de la extinción del contrato de trabajo de trece de los coactores por abandono o renuncia, en atención a las altas tempranas obtenidas sostuvo que la petición en la contestación de demanda parte de una premisa incorrecta, en tanto la extinción del contrato de trabajo operó desde el 01/04/2014. Afirmó que no hay agravio.

Por último, y en relación a los agravios en torno a la arbitraria condena impuesta, señaló que no se verifica una crítica concreta y razonada de lo resuelto, sino que se reedita lo expresado en el escrito introductorio de la contestación de demanda respecto a las indemnizaciones reclamadas. Peticionó se rechace el recurso incoado y se ratifique la sentencia en crisis.

Hasta allí las presentaciones efectuadas por las partes, incluidas las que corresponden a esta alzada. Adelanto entonces, en la solución, que con el fin de lograr un orden en el tratamiento de los distintos aspectos que son objeto de agravio en el marco de la impugnación formulada, habré de abordarlos en forma conjunta, 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; 347209; 345-154; 347-197 entre otros).

Aclarado ello, e independientemente del orden en que han sido planteados los puntos de la queja, considero que corresponde analizar en esencia lo vinculado a la medida de acción directa y su legitimidad frente la procedencia de la justa causa invocada por el empleador para despedir a los trabajadores. Obsérvese incluso que la accionada considera que resulta ese el eje de la controversia (fs. 14494), por lo que todo el primer agravio dividido en diversas causales termina girando en torno a ese punto. Coincido en que es el núcleo de la conflictiva. Ahora bien, a esa hora, voy a centrarme en cuestiones concretas dejando de lado el enjambre de argumentos que son planteados en las diversas presentaciones y que implican reiteraciones que giran en todos los casos sobre lo mismo. Es que pareciera que cuanto más prolongado es el discurso más autoridad impone, cuando desde mi punto de vista el efecto es precisamente el contrario. Ya lo decía Baltasar Gracián en su conocidísima obra "Oráculo manual de arte y prudencia", "lo bueno, si breve, dos veces bueno".

Así, y respecto del conflicto sindical base de la cuestión, destaco en principio que la Ley 14786 estipula en su art. 2° (replicado en el art. 15° de la Ley X n° 15 de nuestro Digesto Jurídico provincial): "Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de estas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación. El ministerio podrá, asimismo, intervenir de oficio, si lo estimare oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto". Es decir, ante todo, bien cabe señalar que aquí, y antes de los hechos acaecidos el día 01/04/14, se había dado intervención a la Subsecretaría de Trabajo – delegación

local– a través de denuncia por la que se que dio inicio a las actuaciones que fueran ya individualizadas en la reseña efectuada (expte. n° 10253/14 del 05/02/14).

Luego, agrego que bien cabe destacar que toda medida de acción directa apunta a la tutela de los derechos e intereses profesionales del grupo laboral comprometidos en la organización a la que los dependientes aportan su fuerza de trabajo y de la cual obtienen sus ingresos. Lo dicho perfila la exigencia de una finalidad laboral como requisito condicionante de la legitimidad que pretende el movimiento, y ello alude exclusivamente a lo que debe entenderse como "conflicto obrero-patronal", que traduce una puja de intereses en la que el sector obrero pugna por el reconocimiento de nuevas o mejores condiciones de labor. Tal conflictiva, así como los reclamos puntuales, fue puesta de manifiesto de modo expreso en la presentación efectuada por el S. P. y G. del C., que origina las actuaciones administrativas agregadas en autos y que tengo a la vista (fs. 14219/14297), me refiero a la que luce a fs. 14220/14222. Luego, la acción directa que tuviera principio el día 01/04/14 se sustentó en las denuncias contra el principal, sin perjuicio de que luego se manifestara en el conflicto el descontento por el despido previo de un trabajador (Sr. P.). Adviértase –y lo juzgo esencial como sustento concreto de lo expresado– que la firma empleadora no formuló absolutamente ninguna alusión, ni mucho menos endilgó la causa del conflicto, a aquel despido del Sr. P. en su responde de fecha 31/03/14 (el que había dicho contestaría en 5 días hábiles en la audiencia celebrada el día 28/02/14). Adúnese a ello que, en la audiencia celebrada el día 1° de abril ante la autoridad administrativa, recién la demandada informó del despido de los 32 trabajadores y de la ratificación del despido del Sr. P., razón que permite concluir con prístina

claridad que tales desvinculaciones no fueron las que dieron origen a la huelga decretada y que diera comienzo a las 00:00 h de ese día, tal como la propia accionada lo declarara (fs. 14232). De hecho, en el informe de Correo Argentino se corrobora que las misivas fueron despachadas por el empleador precisamente en la mañana del 1° de abril, luego de iniciada la huelga.

Y en esa senda, pues la pretendida individualidad endilgada a los actores en tanto sostiene ahora el apelante que aquella fue ejecutada por los mismos y no a instancias del Sindicato que los representa, es improponible. Es que, en torno a tal aseveración, resultan abundantes las citas en la misma contestación de demanda en las que la propia accionada lo exhibe distinto, sindicando a la entidad gremial como promotora de la medida. Tomaré un par como ejemplo entre tantas. En el punto 83 (fs. 1197vta.) se refiere concretamente "…al Sindicato paralizando las actividades de S. N.…", más adelante punto 88 se afirma "…llegamos al día 1° de abril de 2014 en que a partir de las 00.00 horas el acceso a S. N. fue bloqueado por el Sindicato y los actores…". Lo expuesto, sin mencionar que las audiencias celebradas ante la Subsecretaría de Trabajo se llevaron a cabo con los representantes de la firma demandada y los del S. del P. y G. P. del C. Es evidente que tan descolocado planteo debe desestimarse por su propia improcedencia. Lo expuesto no lleva sino a concluir que la medida debe ser juzgada legítima, y por tanto, injustificados los despidos dispuesto por la empleadora. Rechazaré el agravio.

Expone luego el recurrente una serie de cuestiones subsidiarias en el marco de su S. agravio. Respecto de la primera, vinculada a las altas tempranas de alguno de los trabajadores, registradas ante la AFIP según informe (fs. 14097/14115), destaco que las misivas despachadas por la demandada a los dependientes con

fecha 11/04/2014 (ver informe antes individualizado de C. A. fs. 13680/13755 en las que se encuentran incluidas) –y tomaré solo una como ejemplo (fs. 13721)– rezaban al inciso 8 "Terminada la instancia de conciliación obligatoria se procederá a la ratificación de su despido por justa causa…", refiriéndose desde luego al despido notificado por las comunicaciones de fecha 01/04/14, lo que huelga aclarar además, finalmente ocurrió. Luego, el dependiente ya tenía confirmado por parte de la demandada cuál sería la suerte que iba a correr mucho antes del día 07/05/14 en que se vencía la conciliación obligatoria, como también del 05/05/14 –dos días antes- que es la fecha que refieren las altas tempranas mencionadas. Destaco además, que la misma comunicación enviada por la firma demandada en la tarde del 01/04/14 a la autoridad administrativa aclaraba que procedía a la reincorporación "al solo y exclusivo efecto de la conciliación obligatoria y durante el lapso de la misma". No advierto que el cuestionamiento resulte serio cuando lo único que hicieron los dependientes fue procurar una nueva fuente de trabajo.

Dicho esto, y sobre los rubros no remunerativos, pues esta alzada ha tenido ya oportunidad de expresarse de modo unánime en reiteradas oportunidades en torno a su pertenencia integral al salario del trabajador. Ya en lo que hace a la indemnización por antigüedad, la apelante vuelve sobre el cuestionamiento de la determinación del mejor salario a efectos de su cálculo. No niega su procedencia, sino acusa que el cálculo debe efectuárase sobre parámetros que ha de indicar el juzgador, lo que aquí no se ha hecho. Más allá de la reiteración de argumentos, no habré de coincidir con lo que manifiesta, ello toda vez que el juez no se encuentra compelido por norma alguna a efectuar el cálculo numérico del salario que ha de ser tomado como base de cálculo para la indemnización. Es precisamente la

legislación especial –y la norma del art. 245 en el caso– que establece los parámetros para la partida al disponer que debe tomarse como base "...la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuere menor...". Destaco que esta indemnización no es discrecional de las partes o del juez sino que es "tarifada". Esto significa que el propio legislador estableció los parámetros que deben tenerse en cuenta para fijar la indemnización y quitó toda discrecionalidad para la fijación de la misma. Lo que sí corresponde, y aquí se ha hecho, es fijar las pautas, las que como surge de la propia norma individual, disponen que la perito contadora efectúe el cálculo incorporando las sumas abonadas en concepto "no remunerativo" a efectos de integrar el salario, y que arrojará la suma correspondiente al mayor salario percibido. El mismo razonamiento cabe para la queja que abarca las vacaciones 2013/2014 y el salario marzo 2014.

En lo que respecta a la indemnización por preaviso omitido, reclama el recurrente su improcedencia. Sin embargo, no fue esta la postura que asumió al contestar demanda, oportunidad en la que solo cuestionó la fórmula de cálculo del mentado rubro (ver fs. 1235/1238).

Ello así, queda por tanto al margen de la discusión en la alzada so pena de violentar elementales principios vinculados al debido proceso y al derecho de defensa.

Es que, atento al acotado marco que corresponde a la apelación, lo cierto es que "mediante el recurso de apelación no pueden someterse a conocimiento de la alzada defensas o cuestiones que no fueron articuladas oportunamente. Y si el recurrente las introduce en la expresión de agravios, su tratamiento en la alzada importaría la violación de las normas procesales (arts. 34, inc. 4°, 163, inc. 6°, 266 y 272, CPCCN) (CCiv.Com

Lomas de Zamora, Sala I, 27/2/03, Rep. LL, 2003-1796, n° 33, y LLBA, 2003-1167).

Constituyen capítulos sobre los que no puede pronunciarse el tribunal de alzada todas aquellas defensas que obsten la procedencia de la reclamación de la actora y requieren la alegación y prueba de hechos distintos de los alegados por aquella, cuando no han sido expresamente sometidos a decisión el juez de primera instancia, puesto que lo contrario atentaría flagrantemente contra el derecho de defensa en juicio.

Así, y so pena de pecar de reiterativo: "La alzada solo puede juzgar aquellas cuestiones involucradas en los escritos constitutivos de la litis, porque el límite de los poderes del *ad quem*, está dado por los capítulos propuestos a la decisión el juez de primera instancia (C3°Civ.Com. Minas P. y Trib., Mendoza, 9/9/02, Rep. LL, 2003-1978, n° 42,y LLGran Cuyo, 2003154).

Respecto ahora de la multa prevista en el art. 80 LCT, advierto que cita el apelante un voto de mi factura que atiende a una situación semejante. En tal inteligencia, entiendo que asiste razón a la queja y remito a los argumentos que entonces vertiera, razón por la que propondré la modificación del fallo y dispondré se condene la entrega e la documental en debida forma a los trabajadores despedidos, dejando sin efecto la multa en tanto los certificados de trabajo fueron entregados en oportunidad.

En relación con la queja por sanción prevista en el art. 2° Ley 25323. Establece el citado artículo que "Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter

obligatorio para percibirlas, estas serán incrementadas en un 50%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago".

Tengo dicho ya en anteriores fallos que cabe al trabajador, en efecto, intimar fehacientemente al empleador al pago de las indemnizaciones derivadas del distracto, mas ello -a mi entender- no significa que deba intimarlo a que lo haga bajo apercibimiento de requerir el pago de las multas que la legislación laboral prevé para el caso en que no lo hiciera en tiempo y forma. Tales agravantes surgen naturalmente frente a la inconducta o incumplimiento en el pago, la intimación fehaciente no se vincula con ellas, sino que lo que se intima es el pago de la indemnización. Es lógico que si mantengo ese criterio que refleja cierta amplitud, cuanto más hallo procedente la multa cuando, como en el caso, los trabajadores intimaron, como puede comprobarse a través de las misivas acompañadas en el informe de C. A., es decir dieron cumplimiento a la carga que la ley le impone, siendo además concretos sobre su pretensión.

Se ha expresado: "Ahora, el artículo 2 de la Ley 25323, tiende a resarcir daños distintos e independientes de la cesantía en sí, ya que busca indemnizar los perjuicios que sufre el trabajador, como consecuencia de la falta de pago en tiempo oportuno de las reparaciones consagradas por la LCT y por la ley 24013. Esto es que pretende que el acreedor laboral sea satisfecho de modo inmediato, en atención al carácter alimentario de sus créditos, sin tener que padecer la pérdida de tiempo y los mayores gastos que implica el inicio de un proceso administrativo o judicial. En este caso observo que la demandada abonó la liquidación final, pero en forma parcial, tal como lo manifestara el magistrado de primera instancia. Luego, considero que

la reparación debe ser integral, y no limitada, pues los mismos perjuicios le ocasiona al actor tener que reclamar por una diferencia salarial, que por el total de la indemnización. Ya que no habiendo obtenido una respuesta satisfactoria a sus intimaciones, tuvo que iniciar la presente acción (de la misma que lo hubiera iniciado por el todo), a fin de cobrar las sumas reclamadas. En consecuencia, corresponde confirmar el agravamiento en cuestión" (CNac. Apel. Trabajo, Sala III, autos "Saraza, Victor H. c/ Siat S.A. y otro s/ despido").

Entonces, resulta que los dependientes intimaron en debida forma, y el empleador no pagó, y de hecho aquí estamos con un proceso incoado en J. del año 2015 –hace más de 7 años-, por lo que huelga aclarar que el litigio no solo no se evitó, sino que sin lugar a dudas la conducta dilatoria del empleador generó gastos y pérdidas de tiempo, y vaya que hablamos aquí de siete años de proceso, razón por la que no me cabe duda alguna de que si la multa que está prevista en la norma ha de aplicarse, pues debe hacérselo en caso como el presente.

Por último, y en orden al cuestionamiento sobre la tasa de interés, hace ya tiempo que esta alzada de manera unánime ha dispuesto que en los procesos de naturaleza laboral corresponderá la aplicación de la tasa activa para préstamos familiares y personales del B. del C. SA. Así, y en tanto en la sentencia en crisis la señora jueza de grado no ha obrado sino en concordancia con el criterio sentado por esta Cámara, se rechaza el agravio por improcedente.

Respecto ahora de los recursos planteados con base en los honorarios profesionales regulados. La cuestión ha de resolverse a tenor de la letra de la legislación especial –Ley XIII n° 4 DJP– con excepción de los que corresponden a la perita contadora, los que deben corresponderse con los previstos en la Ley XIII n° 18

DJP. Así, y en orden a la queja sobre los honorarios profesionales regulados a la Cdora. J., advierto que equivoca el encuadre legal el quejoso, siendo errada la crítica desde el principio, en tanto el porcentaje regulado a la profesional se encuentra dentro del límite previsto en el art. 22° de la norma mencionada. A su vez, obra impugnación interpuesta contra el resto de los honorarios profesionales regulados, por altos, la que trataré en conjunto con la interpuesta por los letrados que representaran a la parte demandada, por bajos. En la solución, deben tenerse presentes las disposiciones de los artículos 6° y 8°, que refieren puntualmente a los porcentajes a regular. En tal contexto, y atendiendo especialmente a la letra de este último, de aplicación al caso, corresponde fijar a los profesionales que representaran a la parte vencedora entre el 14,3% y el 28%, y los que lo hicieran respecto de la parte vencida entre el 9,1% y el 23,8%. De los porcentajes regulados en la sentencia (fs. 14462) no se advierte que resulten altos ni que resulten bajos, ello en relación a los mínimos y máximos establecidos por ley, razón por la que corresponde el rechazo de los recursos interpuestos.

Resueltas las cuestiones, resta atender a las costas, las que por imperio del artículo 282 del ordenamiento ritual, y en atención a como se resuelve, deben ser readecuadas. Con todo, lo que aquí se modifica no altera la condición de vencida de la parte demandada, razón por la que confirmaré la fijación efectuada en la primera instancia, a la vez que impondré las correspondientes a esta alzada al demandado vencido, por el principio general de la derrota (art. 69 CPCCCh). Difiero la regulación de los honorarios profesionales para el momento del acuerdo.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

De ser compartido mi voto, propongo al acuerdo la siguiente fórmula:

1) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, modificando la sentencia de grado únicamente en la condena al pago de la multa art. 80 LCT, manteniendo en cabeza de la accionada la obligación de hacer, consistente en confeccionar y entregar la documentación prevista en la norma en debida forma, ello según considerando respectivo.

2) Rechazar los recursos de apelación interpuestos contra los honorarios profesionales regulados.

3) Imponer las costas de ambas instancias a la parte demandada vencida (arts. 69 y 282 CPCCCh).

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

A la primera cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

Quien abre el acuerdo ha reseñado suficientemente los antecedentes de la causa, la sentencia y las quejas de la demandada, extremo que me exime de efectuar reiteraciones estériles.

Solo a fin de organizar la exposición abordaré la queja en cuatro apartados: el primero relativo a la desestimación de la justa causa del despido y los planteos efectuados en subsidio: a) la omisión de declarar extinto el vínculo por renuncia y/o abandono y la arbitraria condena a abonar las indemnizaciones que del despido injustificado derivan y b) las diferencias salariales; en S. lugar, la condena a abonar la multa del art. 80 LCT; en tercer término, la condena a abonar el agravamiento indemnizatorio del art. 2 Ley 25323 y, por ultimo y en cuarto, lugar lo referido a la tasa de interés.

1. *La causa del despido*:

La primera queja refiere a la valoración que efectuó la jueza de la prueba achacándole arbitrariedad y agraviándose por cuanto desestimó la justa causa de despido que invocara.

Es entonces sobre este tópico que me expediré en primer término, adelantando que solo atenderé los argumentos y planteos conducentes a la solución, pues sabido es que los jueces no tenemos el deber de expresar en las sentencias la valoración de todas las pruebas producidas, sino únicamente de aquellas que fueran esenciales y decisivas para fallar la causa, siendo soberanos en la selección de las mismas, pudiendo inclusive preferir unas y descartar otras (CSJN, Fallos 308:2172, 310:1835, 2012; 325:350; SC Buenos Aires, 1996/06/14, "Ugarte y Compañía SA c/ Valente SRL", DJBA, 151-5577).

Para comenzar con el análisis que propongo debo hacer un breve raconto del conflicto que derivó en la promoción de la presente acción por parte de 20 trabajadores de la firma demandada.

Expte. nro. 1-0024/14:

El proceso administrativo fue iniciado el 7/1/2014 por la comunicación que el Sindicato efectuó a la Subsecretaria de Trabajo notificando que por el despido del compañero P. procederían a la retención del servicio.

En tal oportunidad, la autoridad administrativa decretó el conflicto colectivo y sometió a instancia de conciliación obligatoria intimando a las partes a retrotraer el estado de situación al momento previo y citando a audiencias. Ese mismo día se procedió a la reincorporación del trabajador despedido y se lo liberó de prestar servicio durante la conciliación decretada.

Se realizaron audiencias el 17/1/2014, 28/1/2014, 4/2/2014, 17/2/2014, 18/2/2014 prorrogándose la conciliación hasta el 28/2/2014 sin que las partes

modifiquen las posturas inicialmente asumidas y decidiendo en esta última, la suspensión del despido del Sr. P. durante 30 días, hasta el 31/3/2014 y asimismo anunciando que ya no concretaran ningún tipo de medidas de acción directa.

Concluida el día 31/3/2014 esa larga etapa de conciliación obligatoria, los trabajadores de S. N. convocados por el S. de G. y P. iniciaron la huelga el 1/4/2014 constatada a las 4 a.m. por la autoridad de aplicación.

Ese mismo día, y por esa causa –huelga-, en horas de la mañana San N. remitió los telegramas de despido a 32 trabajadores y lo puso en conocimiento de la autoridad administrativa interviniente en la audiencia a la que habían sido citados –el Sindicato y la Empresa- para ese día a las 12 h.

Expte. nro. 1-00253/14:

En vigencia del plazo de la primera conciliación dispuesta y su primera prórroga hasta el 4/2/2014, el mismo día, y tal como lo había anunciado en la audiencia de las 10 h, a las 12:50 el sindicato hizo una nueva presentación denunciando una serie de reclamos que dio origen a la formación de un nuevo expediente administrativo, el nro. 1-0253/14.

En este nuevo expediente (fs. 12), surge que a las 4.30 h el inspector F. A. constató la realización de medidas de acción directa por parte del personal de S. N., quienes retenían servicios al ingreso de la empresa. Los empleados acompañados por personal del S. P. C. manifestaron que dichas medidas se debían al incumplimiento por parte de la empleadora de los diferentes reclamos tales como diagramas vacacionales, reincorporación de un compañero despedido, malos tratos por parte del personal de supervisión, cambios intempestivos de los diagramas de trabajo, faltas de aplicación del CCT a diferentes trabajadores como

administrativos y lavadero y “demás reclamos que se tramitan ante esa SST”.

Se agregaron a este expte. 1-0253/14 las actuaciones labradas ese mismo dia a las 10 h con motivo de la audiencia celebrada en el expte. 10024/14, y en la misma fecha el director de la Subsecretaria de Trabajo mediante Resolución 514/14 por la que 1) Declaró el Conflicto Colectivo entre el S. del P. y G. P. del C. y los trabajadores en relación de dependencia de la empresa S. N. S.A. y la firma S. N. S.A., 2) sometió a la instancia de conciliación obligatoria el mismo, e 3) intimó al Sindicato y por su intermedio a los trabajadores nucleados e involucrados a retrotraer el estado de situación al momento previo, debiendo abstenerse de adoptar cualquier medida de acción directa que signifique modificar y/o alterar la prestación del débito laboral en forma normal y habitual bajo apercibimiento de ley. A la vez que intimó a S. N. a no adoptar sanciones respecto del personal involucrado debiendo retrotraer el estado de situación al momento previo al inicio de la medida y citó a audiencia para el 10/4/2014.

Medida esta de la que quedaron notificados entre las 16:15 y 17 ambas partes en forma personal (ver hoja 765).

S. N., ese mismo día y hora informó que en cumplimiento de la conciliación obligatoria reincorpora a los despedidos.

El titular del sindicato, por su parte informó que no habría ninguna conciliación que acatar porque en el marco de este expte. nro. 10253/14, no hay medida de fuerza iniciada y que la huelga corresponde al conflicto planteado en el expediente 10024/14.

El 10/4/2014, la empresa denunció el incumplimiento de parte de los trabajadores -despedidos y no despedidos- a la conciliación decretada (h. 770). Se sucedieron audiencias a las que no compareció el

Sindicato el 25/4/2014 y 7/5/2014 en que finalizó la prórroga de la instancia conciliatoria.

Así se llegó a los despidos acaecidos el 8/5/2014.

El relato precedente demuestra que efectivamente el primer procedimiento comenzó por el despido del Sr. P., pero durante la instancia conciliatoria y por propia decisión del Sindicato se abrió un nuevo expediente denunciado genéricamente incumplimientos de la patronal. Y sin perjuicio de que el Sindicato dijera que en este nuevo expediente no había conflicto alguno, lo cierto es que los trabajadores junto con representantes del Sindicato sumaron los diferentes reclamos con causa de esta nueva medida de acción directa que fue sometida por la autoridad administrativa a una nueva instancia de conciliación que no fue acatada por los trabajadores bajo representación del Sindicato y por la unilateral decisión de separar ambos conflictos.

Así las cosas, ni la medida de fuerza tuvo como causa exclusiva el despido del Sr. P. como pretende la recurrente ni resultó de un comportamiento anárquico de los trabajadores.

A mi entender, aquí es donde radica el achaque de "reduccionismo" que el recurrente efectúa a la sentenciante al evaluar la causa del despido separadamente de quienes recibieron la comunicación el 1/4/2014 y quienes la recepcionaron el 8/5/2014.

Es dable señalar que así como es una limitación al derecho de huelga el dictado de la conciliación obligatoria para los trabajadores y/o entidades sindicales, también lo es para la empleadora toda vez que retrotrae la situación al estado anterior, el carácter de obligatorio y la previsión de sanciones a quienes transgreden es una clara exposición de la ley para hacer cumplir su manda, resultando un incumplimiento la postura esgrimida en la hoja 768 y mantenida por el sindicato en representación de los

trabajadores al exteriorizar su voluntad de declinar una vía administrativa como la que fue impuesta.

A los fines de decidir sobre la justificación del despido, la magistrada de grado consideró que correspondía confrontar la causal de despido imputada por la empleadora con el principio de continuidad de la relación laboral. A partir de ello valoró por una parte que la empleadora no precisó la conducta desplegada por cada uno de los actores, en tanto en forma genérica les imputó un incumplimiento grave a obligaciones contractuales sin identificar con precisión en qué consistió tal incumplimiento contractual. Por otro lado sostuvo que si la empleadora entendía que estas medidas eran según su apreciación ilegales, ilegítimas e ilícitas, debió cuando menos comunicar previamente a sus empleados tal calificación de la conducta e intimarlos a que continúen prestando servicios, de conformidad con el principio de continuidad de la relación laboral. Meritó que en el caso no se trata de empleados con activa interacción sindical, que podrían tener un mayor conocimiento sobre esta temática, sino de choferes que no analizan la legalidad o ilegalidad de la medida. Valoró además que no se registró accionar violento que pudiera alertarlos de una ilegalidad, además de haber sido convocada por la autoridad sindical que los ampara. Tuvo en especial consideración la testimonial brindada por el Sr. M. E. V., quien señalara que la orden de que ninguna persona ingrese a la base provino de la empleadora.

Con fundamento en todo ello, considero que no se encuentran justificados los despidos dispuestos por la demandada en relación a la totalidad de los actores el 1/4/2014 y el 8/5/2014.

El apelante desarrolla su crítica contra el decisorio sobre la base de siete argumentos: en primer término sostiene que la sentenciante efectuó un

injustificado reduccionismo de la causa de despido al circunscribir su análisis a la carta documento enviada con fecha 01/04/2014; luego objeta la consideración efectuada en cuanto a que se incurrió en imprecisión al comunicar la causa de despido. Agrega que resulta arbitraria la invocación del principio de continuidad por cuanto, en atención a la ilegalidad de la medida, no le cabía la obligación de intimar a los trabajadores a su cese. Refiere también que el error de derecho resulta inexcusable y es por ello que la conducta de los empleados no puede ser justificada a partir de un supuesto desconocimiento para calificar por si mismos la medida. En relación a ello, cuestiona seguidamente que la magistrada omitiera expedirse respecto a calificación de la huelga llevada adelante, lo que a su entender deviene en la nulidad de la sentencia por cuanto es el eje central del caso. Sostiene en este aspecto a partir de sus argumentos la ilegalidad de la medida de fuerza. Alega por último que todo lo expuesto parte de la defectuosa apreciación de la prueba efectuada por la magistrada en tanto prescindió de valorar prueba que –a entender de la recurrente- resulta decisiva para resolver sobre la justa causa de despido.

Adelanto que el agravio no ha de prosperar en su totalidad.

Señalado lo anterior, principiaré por señalar que tuve oportunidad de decir antes, aun en una causa que presentaba aristas diferentes, que “Es doctrina aceptada que el solo hecho de participar en una o más medidas de acción sindical -aunque analizadas en el plano colectivo sean injustas, ilegales o ilegítimas- no basta para que se considere que el trabajador fue despedido con justa causa en los términos del art 242 LCT, pues es neC.io demostrar que las modalidades y circunstancias personales del caso concreto -analizadas en el plano individual dentro de un conflicto de derecho- configuraron injuria que por su gravedad no consienta

la prosecución de la relación (CNAT, Sala II, 5/10/2010", "Santillán Jorge Ramón c/ Fate S.A. s/ juicio sumarísimo", cita: MJ-JU-M-60643-AR - MJJ60643 - MJJ60643; íd, 27/10/2009 "Dominguez, Jorge Bruno c/ Fate S.A.", cita: AR/JUR/47002/2009; íd. 20/07/2007 "Zavaglia, Gustavo Martin c/ Artes Graficas Rioplatenses s/ despido"; íd Sala X 19/4/2000 "Ayala, Pablo c/ San Antonio de Papua s/ despido"; íd., Sala II 16/9/2016, "Conte M. c/ Correo Oficial de la Republica Argentina S.A S/ juicio sumarísimo", cita AR/JUR/81669/2016 entre muchos otros).

"Ello es así porque lo colectivo no absorbe en absoluto lo individual que se rige por las líneas contractuales que regulan las conductas de los sujetos del vínculo laboral. Y en este sentido, no puede considerarse como incumplimiento contractual la participación del trabajador en una medida colectiva".

Conforme señala Rodríguez Mancini, en un repaso de la doctrina y jurisprudencia española "no hay automaticidad de traslado entre la ilegitimidad del movimiento colectivo y la justificación del trabajador que participó pasivamente. Debe demostrarse una conducta especialmente injuriosa de cada individuo para justificar una sanción o el despido (Rodriguez Mancini, Jorge, "La titularidad del derecho a huelga. Alcance de las sentencias "Orellano" y "Conte" de la Corte Suprema". La Ley online AR/DOC/400/2017)… Lo cierto es que el tema de la incidencia de calificaciones administrativas o judiciales de la huelga en la decisión de un conflicto individual no volvió a tomarse en cuenta desde el Fallo Plenario "A. de F." del 20/11/61. Y en opinión del autor que cité, será altamente cuestionable regresar a esa posición que absorbe en el fenómeno colectivo con todas sus aristas políticas y vericuetos procesales, lo que es propio de un conflicto individual en el que está en juego un derecho del trabajador a quien no puede exigirse que antes de decidir su

adhesión o rechazo, analice si se trata de una medida que pueda calificarse como legal o ilegal (aut. cit., “Huelga y facultad sancionatoria”, La Ley Online AR/DOC/2772/2016)”.

Coincido con la magistrada de grado en que en el caso, el deber de buena fe, en el marco del principio de conservación del contrato (arts. 63 y 10 LCT), imponía a la empresa la carga de requerir oportunamente a los trabajadores que discontinuasen las conductas que a su entender resultaban violatorias de sus deberes laborales.

Es que tal como se ha sostenido jurisprudencialmente: “Independientemente de los efectos que la declaración de ilegal de una huelga pueda tener sobre las relaciones individuales del trabajo, se mantienen vigentes los principios de buena fe (art. 63, LCT) y de conservación del contrato, según los cuales si la empleadora consideraba como un hecho cierto y concreto la incursión del trabajador en alguna forma de injuria, debería haberlo notificado previamente de dicha circunstancia por un medio fehaciente, individualizando la conducta injuriante e intimándolo por un plazo prudencial al cese de la misma, aplicando para el caso de inobservancia las sanciones que la ley le otorga” (CNTrab. Sala IX; 21/02/1997, “Farinoni, C. Aníbal vs. Ferrocarriles Metropolitanos S.A. s. Despido”, Rubinzal Online; RC J 730/04).

No obstante, lejos de ello, procedió a despedirlos alegando justa causa por adherir a las medidas de fuerza llevadas adelante por el Sindicato.

Frente a ello, y no habiéndose demostrado que los actores, más allá de ejercer sus derechos sindicales, hayan protagonizado otros episodios susceptibles de encuadrar en una inconducta laboral impeditiva de la prosecución del vínculo (*cf.* arts. 62, 63, 242 y concordantes de la LCT), los despidos dispuestos el

01/04/2014 (ratificados el 08/05/2014), como los que tuvieron lugar con fecha 08/05/2014 carecen de justa causa.

La insistencia de la demandada en la omisión de pronunciamiento por parte de la sentenciante respecto de la ilegalidad de la medida dispuesta y que, a su entender, resulta ser pilar esencial en defensa de su parte, conforme lo dicho, no resulta apta para enervar lo decidido.

La sola ilegalidad de la huelga no resulta susceptible *per se* de justificar el despido. "No solo el deber de buena fe -arts. 62 y 63 de la LCT- sugiere la necesidad de la intimación, sino la propia estructura de la injuria laboral, art. 242 LCT, que en cuanto posee una vertiente subjetiva requiere una inequívoca manifestación de voluntad del ofendido" (CNAT Sala 6, sentencia 12-07-1990, juez Morando, "Vignolo, Rodolfo c/ Frigorífico Prana S.A. s/ despido". Mag. votantes: Morando - Fernandez Madrid).

De modo reiterado se ha sostenido que esta intimación es neC.ia cuando se reprocha a los trabajadores la participación en una huelga, aun cuando esta fuera considerada ilegal (*cf*. CNTrab., Sala III, 28/02/95, DT, agosto 1995; ídem, 21/03/97, Sent. n° 73.529; cit. en CNTrab., Sala III, 18/12/2008, cit.).

Entonces aún en el hipotético caso de que la huelga hubiese sido declarada ilegal, la justificación de los despidos solo puede tener lugar mediando intimación patronal no acatada de retornar al trabajo. Intimación que debe ser fehaciente y personal dado el carácter subjetivo y personalísimo que posee la injuria.

No cabe olvidar que "tanto la apreciación del material probatorio, como la determinación de la existencia o no de injuria que justifique la extinción del vínculo laboral constituyen materia reservada a los jueces de mérito. El límite que encuentra tal facultad lo constituye la eficaz alegación y demostración de

absurdo al apreciar los hechos y las pruebas de la causa, o en la afirmación y comprobación de que la valoración de la injuria invocada fue efectuada por el juzgador sin la prudencia que la ley exige (art. 242, LCT)" ("Firmani, D. J. vs. Eden S.A. s. Indemnización por despido", Suprema Corte de Justicia, Buenos Aires; 05-mar-2008; Jurisprudencia de la Provincia de Buenos Aires; RC J 2234/10).

Como dije, y concluyo: la medida de fuerza iniciada con fecha 01/04/2014, que motivara los despidos de los actores tuvo como antecedentes inmediatos el vencimiento de la etapa conciliatoria por el despido de P. y el reclamo efectuado por el S. del P. y G. P. del C. (h. 719/721, doc. res. 75/21) y que diera origen al expediente administrativo 10253/14. Contrariamente a lo sostenido por la recurrente no tenía como único y principal objetivo la reincorporación del Sr. P.

El acta de constatación de hoja 729, da cuenta que los motivos que originaron la medida son los incumplimientos por parte de la empleadora a los diferentes reclamos tales como diagramas vacacionales, malos tratos por parte del personal de supervisión hacia el personal, cambio intempestivo de los diagramas de trabajo, falta de aplicación del CCT a los trabajadores administrativos y lavaderos (objetos que coinciden con el reclamo incoado el 31/01/2014), y también la reincorporación de un compañero despedido.

Ello determina que el conflicto fue único, continuado y fue renovándose por propia incapacidad de las partes de lograr un acuerdo, llevando a cabo posturas irreductibles. Ello es así por las sucesivas prórrogas en la primera causa y la nueva etapa conciliatoria dispuesta con base en el diferente reclamo que se sumó al primero, provocando así una suerte de confusión entre ambas sin que pueden escindirse al modo en que lo propone el actor y la sentenciante.

En base a lo sucedido y expuesto, concluyo que los despidos dispuestos el 1/4/2014 quedaron sin efecto por la conciliación obligatoria que ordenó retrotraer al estado de cosas anterior a las medidas de la madrugada del 1/4/2014 (arts. 3 y 4 de la Resolución 514/14, hoja 765 y vta.), los trabajadores quedaron reincorporados a partir del 1/4/2014, a las 17, conforme lo manifestó la empleadora.

De allí que las relaciones laborales de todos los actores en la presente causa concluyeron el mismo día, esto es, el 8/5/2014 fecha en que concluyó la conciliación obligatoria prorrogada hasta el día 7/5/2014 (Resolución 686/14, hoja 776) respecto de todo el personal de la empresa (los despedidos el 1/4/2014 y ratificado el despido el 8/5/2014 y los que fueron despedidos mediante telegrama cursado el 8/5/2014 únicamente).

No varía la suerte del recurso en cuanto a la causa del despido, el planteo subsidiario en relación a la omisión de declarar la extinción del vínculo por renuncia o abandono respecto de los Sres. A. A., A., B., C., C., F., L., y N.

Pretende la accionada se tenga por finalizada la relación laboral de dichos actores con fundamento en que obtuvieron altas tempranas con otro empleador previo al vencimiento de la conciliación obligatoria (5/5/2014), y mientras aún se encontraba vigente el contrato de trabajo a su respecto.

A los Sres. A. y L., se les cursó telegrama de despido el 1/4/2014, que como producto de la conciliación obligatoria quedaron sin efecto hasta el dia 8/5/2014 en que sin intimación previa se les ratificó el despido.

No es dable soslayar que la causal invocada para de extinción de la relación laboral es invariable conforme lo establece el art. 243.

Ello sin perjuicio de las valoraciones que efectuaré en torno a la fecha de finalización de la relación laboral para quienes obtuvieron las altas tempranas.

Las razones precedentemente expuestas me llevan a desestimar el planteo y en consecuencia confirmar la condena al pago de la indemnización del art. 245 LCT de conformidad con lo que se resolverá a continuación de acuerdo a los agravios que en subsidio plantea la demandada.

Planteo subsidiario: indemnizaciones derivadas del despido incausado.

Preaviso:

Es sabido que la finalidad del preaviso no es otra que evitar que un contratante pueda ser privado *ex abrupto* de una prestación que, razonablemente consideraba destinada a continuar, ofreciéndole la posibilidad de encontrar otra prestación equivalente.

No cabe perder de vista que la función del preaviso consiste en que el trabajador perciba las remuneraciones correspondientes o en su defecto que pueda utilizar un lapso de la jornada para procurarse un nuevo empleo.

A partir de tal premisa, y a efectos de verificar si corresponde la admisión del preaviso, cabe señalar que pueden identificarse situaciones diferentes respecto de los trabajadores que incoaron la acción partiendo de la conclusión arribada de finalización de la relación laboral el 8/5/2014 sin justa causa:

a) aquellos quienes no obtuvieron empleo con anterioridad al 8/5/2014 (fecha en que fue ratificado por efecto de la conciliación obligatoria);

b) aquellos a quienes se les cursó el telegrama el 1/4/2014, que por efecto de la conciliación quedó el despido sin efecto hasta la comunicación del 8/5/2014 y obtuvieron empleo antes de esa fecha;

c) quienes se les cursó la notificación del despido el 8/5/2014 y consiguieron nuevo empleo antes de esa fecha y

d) quienes en la situación anterior no consiguieron empleo.

En la situación prevista en el inciso a) se encuentran los actores: R. O. C., J. F. C., E. G. C., E. R. J., J. M. O., J. C. R. y E. A. R.

Conforme lo sucedido el principio de la realidad que campea en la materia, impone concluir que frente a la no prestación de tareas durante todo el mes de abril de 2014 –porque no acataron la conciliación- contaron con el tiempo que la norma prevé para procurarse un nuevo trabajo.

La pretensión esgrimida que las puertas de la empresa permanecieron cerradas durante el mes de abril y que por tal razón no concurrieron a trabajar, no está acreditada, pues el testimonio del Sr. V., no es concluyente en tal sentido porque el mismo señaló que luego del día 1/4/2014 fue asignado a otro objetivo sin volver a la empresa. Por otro lado, el principio de buena fe y dentro del marco de la conciliación dispuesta, el de la continuidad del vínculo, tampoco surge que hubieran intimado a la dación de tareas.

Es por ello, que entiendo que respecto de quienes están en esta condición la admisión del preaviso deviene injustificada.

Luego, dentro de los actores a quienes se les cursó el telegrama el 1/4/2014, que por efecto de la conciliación quedó el despido sin efecto hasta la comunicación del 8/5/2014 se encuentran quienes obtuvieron empleo antes de esa fecha (b) y que corresponde a los actores J. F. A. y R. O. L. que conforme las constancias de autos fueron dados de alta en otra empleadora con fecha 05/05/2014 (hojas 14098 y 14103).

Si la relación culminó el 8/5/2014 y el dia 5/5/2014 obtuvieron el alta en otra empleadora, va de suyo que solo una renuncia voluntaria al principio de la realidad puede hacer viable el rubro preaviso.

Idéntica solución cabe dar en los casos de los Sres. A. A., B., C., C., F., y N., quienes también obtuvieron altas laborales el día 05/05/201 conforme la informativa obrante en hojas 11097/14104, antes de haber sido despedidos.

Cabe señalar que las especiales circunstancias de la causa, y el principio de la realidad imponen la solución que propicio y que en estos dos últimos supuestos corresponde tener por finalizados los vínculos laborales en la fecha en que han sido dados de alta para una nueva empleadora, esto es al 5/5/2014.

En consecuencia y por idénticos motivos no corresponde en estos casos (a, b y c) el abono del rubro integración del mes de despido en dichos casos.

Tal como he tenido oportunidad señalar (SD "L" 48/2017): "El rubro integración del mes de despido sigue igual suerte que la indemnización sustitutiva del preaviso, ya que el primero forma parte del S. y no es una indemnización distinta. Por lo tanto, procederá la integración del mes de despido cuando el preaviso lo sea".

Distinto es el supuesto de los Sres. C. E. C., F. E. C., D. E. L., M. A. M. y J. A. O., quienes fueron despedidos por la empleadora el día 08/05/2014, en tanto no se verifica en su caso particular el cumplimiento de la finalidad que la norma persigue con el anoticiamiento temprano de que acaecería el distracto.

Es por tal motivo que, en el caso de dichos actores confirmo la condena a abonar el preaviso y la integración del mes de despido, que correrá a partir del día 09/05/2014.

Diferencias salariales:

Cuestiona la condena a abonar diferencias salariales correspondientes a marzo 2014 y vacaciones de los periodos 2013 y 2014. Sostiene la apelante que resulta inadmisible que la magistrada de grado ordene a la perita contadora determinar la existencia de diferencias en el cómputo de vacaciones correspondientes a 2013 y 2014 y en relación a los salarios de marzo 2014, renunciando a su facultad jurisdiccional y sin determinar pauta alguna a tales efectos.

En cuanto a las vacaciones 2013 y 2014, y el SAC de ambas, así como respecto del salario marzo 2014, la sentenciante dispuso que atendiendo a que la demandada efectuó el pago, la perita contadora determine si surgen diferencias en su cómputo.

Frente a ello, entiendo que asiste razón a la recurrente en cuanto a que resulta improcedente diferir las decisiones jurisdiccionales a resultas de lo que determine la perita contadora, pues los rubros fueron expresamente cuestionados por la demandada y la jueza entendió que habían sido abonados.

Sabido es que la facultad jurisdiccional que posee el juez trae aparejada el deber de juzgar, y dicha función no puede ser delegada en un perito auxiliar de la justicia, cuyo cometido no es otro que aportar elementos de convicción sobre la realidad de los hechos que interesan al proceso para que el juez adopte la resolución que conforme a derecho corresponda.

Resultando indelegables las facultades jurisdiccionales, correspondía a la magistrada de grado valorar la prueba aportada y expedirse respecto a las pretensiones de las partes en cumplimiento de lo que prevé el art. 165 del CPCCh, inc. 6°.

Siendo ello así, entiendo que debe darse respuesta en esta instancia a las cuestiones que se encuentran controvertidas y que fueron delegadas en la perita actuante en autos.

Sentado ello, y ya en el análisis de la procedencia de las partidas “diferencia salario marzo 2014” y “vacaciones 2013 y 2014 y SAC”, advierto que en la demanda los actores se limitaron a incluir los rubros cuestionados en las liquidaciones individuales practicadas, sin precisar nada respecto a la pretensión de las diferencias, incumpliendo de esta forma con la manda del art. 45 inc. 3 de la Ley XIV-1 DJPCh.

He tenido oportunidad de señalar que el reclamo por diferencias salariales debe ser rechazado si el accionante omitió precisar cuál sería el monto determinado, cuánto le abonó la demandada en forma insuficiente y por ende a cuánto ascendería esa diferencia.

Es que de la demanda “depende la existencia de la instancia, la posibilidad de desarrollarse el proceso y dictarse una sentencia. En él se encuentran o deben hallarse las partes, el objeto litigioso pretendido por el actor (pretensión), los principios de admisibilidad y fundabilidad de la pretensión, derivados de los hechos sustanciados en el escrito, del derecho… la fuente probatoria documental que se encuentre en poder de las partes y eventualmente la indicación de los medios necesarios para extraer de las restantes fuentes reales y de las personales los conocimientos necesarios para demostrar los hechos, las cuestiones complementarias y la petición” (*cf*. Falcón, E. M., “Tratado de Derecho Procesal Civil y Comercial”, T. I. Rubinzal Culzoni Editores, Sta. Fe, 2006, p. 866 y siguientes).

Es por ello que las leyes procesales determinan la expresa regulación de las formalidades de la demanda desde el punto de vista estructural. Así, la ley laboral procesal prevé “la designación precisa de lo que se demanda” (art. 46 Ley XIV, n° 1); en el mismo sentido, el CPCCCh establece como requisito "la cosa que se

demanda designándola con toda exactitud” (art. 333 inciso 3°) (SD 21/2018).

La detenida lectura del texto de la demanda demuestra que la pretensión de las diferencias señaladas no han sido precisadas, como tampoco en las liquidaciones provisorias que fueran practicadas a fs. 654/660 y vta.

A ello, cabe adunar que las pretendidas diferencias no fueron materia de prueba porque los actores, sobre quienes recaía la carga de acreditar su existencia, no lo ofrecieron.

Por su parte la demandada, que impugnó las liquidaciones practicadas, y alegó el abono de los rubros reclamados, acreditó dichos extremos mediante prueba pericial obrante a fs. 14421/14422.

En base a tales razones, entiendo que corresponde admitir el agravio en este punto, máxime cuando, es la misma sentencia la que reconoce que la demandada efectuó el pago tanto del salario de marzo de 2014, como de las vacaciones 2013 y 2014, con más el SAC de ambas.

Debo realizar una aclaración en este punto de diferencias salariales.

Mejor remuneración mensual normal y habitual:

Sentado lo anterior trataré la queja atinente a la omisión de establecer la mejor remuneración normal y habitual de cada trabajador.

De la lectura de la sentencia surge que la magistrada de grado dejó establecido a tales efectos que el cálculo de la indemnización del art. 245 LCT no se le computa SAC, sin perjuicio de su cómputo para la base de cálculo. Asimismo subordinó el importe al tope indemnizatorio expuesto a fs. 14.422 y la doctrina del Caso Vizzotti.

La recurrente objeta que la magistrada de grado no determine cuál es la mejor remuneración normal y habitual de cada trabajador y no obstante ser ello una

cuestión controvertida en autos, delegue tal decisión en lo que finalmente disponga la perita contadora.

Por idénticos motivos a los referidos en el punto anterior no he de avalar el diferimiento a una etapa posterior que, en definitiva, comporta una demora para la percepción del crédito por parte del trabajador y para evitar mayores dilaciones e incidencias en la determinación de la base de cálculo, tratándose de un concepto legal, corresponde fijar la mejor remuneración mensual, normal y habitual de cada actor a efectos de determinar la base de cálculo para la indemnización del art. 245 cuya liquidación deberá practicarse por Secretaría del Juzgado a tenor de lo que a continuación se dispone y teniendo presente lo dispuesto en la sentencia en cuanto al tope expuesto a fs. 14.422 y la doctrina Vizzotti.

Tengo presente que al incoar demanda los actores postularon sus respectivos mejores salarios sin especificar cómo arribaron a estos y que la demandada cuestionó, por un lado, que los accionantes computaran las sumas no remunerativas dadas en pago en el entendimiento de que no deben de integrar la base de cálculo a los fines indemnizatorios; y, por otra parte, que algunos de ellos incluyeran en su cómputo el rubro suplemento adicional por asistencia y puntualidad perfecta por no resultar normales, habituales ni mensuales.

Entiendo que no asiste razón a la accionada en cuanto a que no corresponde la inclusión del ítem suplemento adicional por asistencia y puntualidad en tanto se trata de un rubro que se abona con habitualidad (trimestralmente conforme al art. 20 del CCT 605).

Con relación a la integración de las sumas no remunerativas, toda vez llega firme a esta alzada lo dispuesto en cuanto a que deberán incluirse en la base de cálculo de todo derecho o crédito que tenga relación

con la remuneración las sumas que los dependientes percibieran bajo el concepto no remunerativas, tendré en cuenta dichos montos y conforme la documentación obrante en autos procederé a determinar la MRMNH de cada accionante.

Entonces, efectuados los cálculos y sin perjuicio de las sumas postuladas por la parte actora, teniendo en cuenta que la magistratura del fuero laboral por expresa habilitación legal se encuentra facultada para resolver más allá de lo pedido –*ultra petita*- (art. 68 de la Ley XIV, n° 1) y que esa facultad encuentra su raíz en el principio protectorio y sus proyecciones en materia procesal, corresponde determinar la MRMNH en las siguientes sumas:

- **A.**, N. J.: $21.897,14 (enero/2014 h. 10)
- **A.**, J. F.: $25.544,036 (junio/2013 h. 35)
- **B.**, P. D.: $21.845,42 (junio/2013 h56)
- **C.**, C. E.: $28.554,13 (J./2013 h 80) **- C.**, R. O.: $25.458,49 (febrero/2014 h 96)
- **C.**,C. S.: $27.658,30 (J./2013 h 125)
- **C.**,J. F.: $22.724,04 (febr./2014 h 141) **- C.**, H. R.: $24.890,66 (agosto/2013 h 184);
- **C.**,E. G.: $27.709,54 (enero/2014 h 206); **- C.**, F. E.: $25.7767 (enero/2014 h 239);
- **F.**, E. N.: $39.420,21 (junio/2013 272);
- **J.**, E. R.: $23.623,74 (enero/2014 h 337);
- **L.**, D. E.: $26.006,22 (junio/2013 h 370); **- L.**, R. O.: $26.430,33 (J./2013 h 397);
- **M.**,M. A.:$31.595,78 (sept/2013 h 434);
- **N.**, M. D.: $23.862,50 (J./2013 h 449); **- O.**, J. A.: $21.370,11 (enero/2014 h 478);
- **O.**, J. M.: $29.785,55 (J./2013 h 515);
- **R.**, J. C.: $38.793,07 (enero/2014 h 541); **- R.**, E. A.: $22.549,58 (febrero/2014 h 608).

En consecuencia, propongo admitir parcialmente el primer agravio y los incoados en subsidio y en

consecuencia: a) confirmar el despido injustificado de la totalidad de los trabajadores y la condena al pago de la indemnización del art. 245 CT, la que deberá ser calculada por Secretaría del Juzgado de conformidad a las mejores remuneraciones normales y habituales determinadas precedentemente y con aplicación del tope informado conforme lo decidiera la sentenciante; b) revocar la condena a abonar preaviso e integración del mes de despido respecto de los Sres. J. F. A., R. O. C., J. F. C., E. G. C., E. R. J., R. O. L., J. M. O., J. C. R. y E. A. R., N. J. A. A., P. D. B., C. S. C., H. R. C., E. N. F., y M. D. N. conforme los considerandos respectivos; c) confirmar la condena a pagar preaviso e integración del mes de despido respecto de los Sres. C. E. C., F. E. C., D. E. L., M. A. M. y J. A. O.; d) revocar la condena al pago de diferencias por el mes de marzo 2014 y vacaciones 2013 y 2014 más SAC respecto de la totalidad de los actores.

Con relación a la omisión señalada por la recurrente en el párrafo 185 ID 329780 (hoja 14501vta.) respecto de la fecha de ingreso que denunció el actor A. A. conforme la liquidación de hoja 654, y que constituyó objeto de la litis, por ser rebatido por la demandada, corresponde estar a la respuesta brindada por la perita contadora en el pto. 7.13 de su dictamen de hojas 14422, es decir tomar como fecha de ingreso del trabajador el día 2/9/2013 con sus implicancias en el cómputo de la indemnización del art. 245 LCT.

2. *Indemnización art. 80 LCT*:

La siguiente queja versa sobre la admisión de la indemnización del art. 80 LCT, con fundamento en que no acreditó la entrega del certificado de trabajo en el que se consignen las sumas no remunerativas, fue debidamente intimada y venció el plazo legal de los 30 días que dispone el Dec. 146/01.

La apelante cuestiona la condena aduciendo que se incurre en el típico supuesto de exceso ritual

manifiesto por cuanto los documentos exigidos por la norma fueron entregados al momento de la extinción del vínculo, incluyendo en el certificado de trabajo una columna que expresamente alude a las sumas no remunerativas oportunamente abonadas.

Entiendo que le asiste razón en su reclamo.

De las constancias de autos se advierte que los certificados de trabajo de todos los actores cuya recepción fue acreditada en autos (R. hojas 1161, 14140; R. hojas 1180/1184, 14141; A. A. hojas 754/746, 14122; A. hoja 761/762; B. hojas 784/788 y 14124; C. C. hojas 799/800; C. R. O. hojas 799/800; C. hojas 847/848; C. hojas 941/944 y 14127; J. hojas 991/995 y 14133; L. hojas 1011/1015 y 14134; L. hojas 1035/1038 y 14135; M. hojas 1051/1052 y 14136; N. hojas 1069/1072 y 14137; O. J. A. hojas 1091/1092; O. J. M. hojas 1123/1124; C. hojas 879/882 y 14129; C. hojas 898/901 y 14130; C. hojas 923/925 y 14131 y F. hojas 955/956) indican: periodo laborado, haber percibido, aportes y contribuciones y sumas no remunerativas percibida.

En tal inteligencia, toda vez que los actores sostuvieron la falta de entrega de los instrumentos y no se condenó a la demandada a realizar nuevas certificaciones, probado que constan en los certificados de trabajo las sumas dadas en pago en carácter no remunerativo, no habiéndose declarado la inconstitucionalidad de la calificación y siendo que no se condenó a hacer nueva entrega de tal certificación entiendo que no resulta procedente la indemnización impuesta con fundamento en el art. 80 LCT.

En consecuencia, propongo revocar la sentencia en este punto.

3. *Multa art. 2 Ley 25323*:

Se agravia también la accionada recurrente de la imposición de la multa del art. 2 de la Ley 25323. Cuestiona la procedencia de la indemnización establecida

por el art. 2 de la Ley 25323 de manera automática y sin analizar las especiales circunstancias de la causa.

La sentenciante tuvo por cumplidos los requisitos formales de procedencia de la multa, falta de abono de las indemnizaciones e intimación previa, y condenó a su pago.

Sin embargo, a mi criterio obran en autos diversos elementos de juicio que llevan a una solución diferente.

El art. 2 de la Ley 25323 implementó un sistema de recargo indemnizatorio que convierte en más onerosa la obligación de pagar las indemnizaciones por despido injustificado en tiempo oportuno.

"La intención legislativa no es otra que compeler por intermedio de esta norma a los empleadores a que abonen en tiempo y forma las indemnizaciones por despido evitando pleitos innecesarios" (*cf.* Sappia, Jorge J., "El agravamiento indemnizatorio en la Ley 25323", publicado en D.T. 2001-A, págs. 223/227; Grisolia, J. Armando, "Régimen 29 Indemnizatorio en el contrato de trabajo", págs. 313/315, Editorial Jurídica Nova-Tesis, 2ª edición ampliada y actualizada, año 2000 y Etala, C. A., "La nuevas normas de la Ley 25323", publicado en Rev. D.T., tomo 2000-B, págs. 2085/2089, cit. en STJCh 6/SRE/06).

Pero también la propia norma prevé: "Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago".

El legislador confirió a los jueces, la facultad de valorar las conductas de las partes.

En otras oportunidades dije que comparto la tesis que sostiene que en estos casos no se trata de invocar una causa seria, sino de probar los hechos invocados o

al menos desplegar diligencia para hacerlo (SD "L" 36/2017 y SD "L" 10/2018, Sala A).

En el particular, entiendo que la demandada ha desplegado suficiente prueba tendiente a acreditar la seriedad de la causal esgrimida para el despido, también fue explícita en señalar las causales de la justificación del despido, pudiendo ser razonable su expectativa de resolver la relación laboral en tales causas, con independencia de la valoración efectuada en esta sede.

En tal sentido, se afirma que cuando más consistente fuere la pretensión causal del despido y su intento de acreditarla, más disminuye la agresión a la ratio de la sanción (habilitando una reducción de la escala) y a la inversa, cuando el hecho típico del no pago no esté acompañado de invocación y prueba de hechos que instalen como duda sobre la posible concurrencia de justa causa, no procede moderación alguna del incremento (Machado, J. D., "Teoría y Práctica del artículo 2° de la Ley 25323, en Revista de Derecho Laboral, "Contratación y Registración Laboral", Rubinzal Culzoni, 2009-2, p. 397 y sgtes. aut. y op. cit.).

La jurisprudencia se ha expedido también en tal sentido: "El empleador que invoca como justa causa un incumplimiento susceptible de ser encuadrado en el concepto de injuria del art. 242 L.C.T., no ofrece prueba u ofrece como tal la que no lo es, o no intenta en absoluto producir la ofrecida, sugiere con su conducta negligente que ha comunicado el despido con invocación de una justa causa ficticia, con la finalidad de evadir la sanción, cuyo propósito disuasorio de los despidos no está en discusión. En esas condiciones será lícito considerar que produjo un despido *ad nutum*, incluido en los presupuestos del art. 2 de la Ley 25323 (CNAT, Sala VIII, expte. n° 1260/07, Sent. Def. n° 37.548 del 09/09/2010, "Fernández Luque, Claudio R. c/

Transtex SA s/ despido”; íd. CNAT, Sala IX, expte n° 2874/01 Sent. Def. n° 10.434 del 24/4/03 "Kannemann, Graciela c/ Empresa Distribuidora y Comercializadora Norte s/ despido").

En el caso, existieron causas que justificaron la actitud de la demandada: la convicción de que la huelga tuvo fundamento en el despido de un trabajador, conforme las actuaciones del expediente administrativo 1-0024/14, y por ello su carácter de ilegitima, el prolongado periodo que demandó la conciliación obligatoria seguida de la falta de acatamiento de la conciliación obligatoria seguida luego de la pretensión de incumplimientos no acreditados por parte de la patronal y esgrimiendo el sindicato que no era la causa de la huelga; la pérdida de los contratos de transporte, y los consecuentes daños patrimoniales, todos elementos que me llevan a considerar que dadas las especiales circunstancias del caso corresponde eximirla de la multa prevista por la norma analizada.

Por ello, admito el agravio y propongo revocar la sentencia en el punto.

4. *Tasa de interés*:

Por último le genera agravio a la apelante la tasa de interés impuesta.

La sentenciante determinó que la suma adeudada devengará el interés que resulte de aplicar la tasa activa para préstamos personales y familiares del B. C., desde que cada suma fue debida y hasta su efectivo pago, sin que se capitalicen intereses.

La recurrente cuestiona la tasa determinada alegando, por un lado que contraría el criterio seguido tanto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación como la dispuesta por nuestro Superior Tribunal de Justicia y aduciendo por otra parte que resulta confiscatoria toda vez que la tasa acumulada que manda a aplicar el fallo supera en exceso la inflación del periodo,

haciendo acreedores a los actores de más de 63% de intereses sin ninguna explicación.

En este marco, diré que la tasa de interés razonable y adecuada para el resarcimiento del daño moratorio es la que cobran los bancos oficiales en sus operaciones, dada su variación y ajuste a las contingencias económico-financieras, conclusión mucho más evidente en el caso de créditos alimentarios, y laborales en particular.

De allí, que en la circunscripción, la tasa activa -aun de diferentes entidades bancarias- ha sido la aplicada desde el año 2000 en forma invariable con el propósito de mantener incólume el contenido económico de la sentencia y en ejercicio de la facultad judicial dispuesta en el art. 622 regla 3° del C.C.

Se busca resarcir al acreedor el daño moratorio sufrido por la indisponibilidad del crédito judicialmente reclamado, a cuyo efecto se parte de la razonable presunción de que el actor, se ha visto necesitado de suplir esa indisponibilidad mediante el recurso a fuentes de financiación en el mercado de dinero. De ahí que las tasas activas que perciben los bancos constituyen una razonable pauta acerca del costo del dinero, pues el trabajador no es un inversor financiero que puede elegir entre prestar su dinero a un banco o a su empleador.

Definida la plena vigencia de la tasa activa, cabe señalar que esta Cámara que integro ha variado el criterio que vino sosteniendo en pleno hasta el año 2016 de aplicar la tasa activa para operaciones de descuento del Banco de la Nación Argentina por no reflejar la realidad económica y social del momento.

Y por ello cotejando las distintas tasas que aplican las entidades financieras, la variable de la oferta crediticia, las variaciones de la economía según los datos que surgen de los informes de INDEC y

publicaciones efectuadas por IPC consultadas, se estimó adecuada la tasa "para préstamos personales y familiares del B. del C. S.A. por ser la que mejor mantiene la integralidad del crédito reconocido" (esta Sala S.D. 36/L/2016; 37/L/2016; 2/L/2017; 4/L/2017; 5/L/2017; 8/L/2017; 12/L/2017; 14/L/2017, Sala A, S.D. 34/L/2016, 13/L/2017, entre muchas otras), aunque, vale aclararlo, en aquellos casos en que el principio de congruencia lo permitiera o hubiera sido dejado librada la fijación de la misma.

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

De allí que no habiendo sido peticionada tasa alguna por la actora, y siendo que la establecida en la instancia de grado sigue el criterio inveteradamente sostenido por este tribunal, he de rechazar el agravio.

5. *Costas y honorarios*:

En atención a como se decide, corresponde readecuar costas y honorarios por imperio del art. 282 del CPCC, por tal razón carece de virtualidad tratar los recursos interpuestos contra la regulación de honorarios.

La modificación que propongo no varía la calidad de vencida de la demandada, pues la misma ha de ser fijada con una visión sincrética del juicio y no por análisis aritméticos de las pretensiones y los resultados. Consecuentemente, las costas de la primera instancia deben ser impuestas íntegramente a la demandada vencida que se opuso negando la procedencia de la pretensión, pues aunque el pedido fuera exagerado cuantitativamente, la litis resultó igualmente necesaria al no haber pagado aquello procedente.

Por lo tanto el hecho objetivo de la derrota, no sufre desmedro por la sola circunstancia de que el reclamo inicial no prospere íntegramente y que se hayan reconocido parte de los rubros reclamados (*cf*. Morello - Sosa – Berizonce en "Códigos Procesales de la Pcia. de Buenos Aires y de la Nación", T.II-B, pág. 112/113, p. 532).

Los honorarios profesionales por la actuación en la instancia de grado se fijan a favor del Dr. H. C. G. en un 19%; los de los Dres. I. F. de las C., I. F. A. y M. A. F. A. conjuntamente en un 17%. Los honorarios de la perita contable G. S. J., en un 4%. En todos los casos con más IVA, si correspondiere, y en un todo de acuerdo con lo dispuesto por los arts. 5, 6, 6 bis, 7, 8, 9, 36, 38, 46, 60 y 61 de la Ley XIII nro. 4 modificada por Ley XIII nro. 15, Digesto Jurídico de la Provincia del Chubut.

Las costas por la actuación en esta alzada, atento al éxito obtenido, las impongo por su orden.

Los honorarios profesionales por la actuación en esta instancia, por aplicación de la escala del art. 13 del arancel, se fijan a favor del letrado de los actores en el 25%; y los del letrado de la demandada en el 32% porcentajes a calcular sobre los que les fueron regulados para la primera instancia. En todos los casos con más la alícuota del IVA si correspondiere.

A la segunda cuestión, la Dra. Zanatta dijo:

Propongo como fórmula postulatoria la siguiente:

1) Admitir parcialmente el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la Sentencia Definitiva nro. 21/2021 de fs. 14435/14462.

2) Revocar la sentencia recurrida en cuanto hace lugar a las diferencias por vacaciones, condena al pago de la multa del art. 80 LCT y la indemnización del art. 2 de la Ley 25323.

4) Desestimar el rubro preaviso e integración del mes de despido respecto de los actores R. O. C., J. F. C., E. G. C., E. R. J., J. M. O., J. C. R. y E. A. R., J. F. A., R. O. L. N. J. A. A., P. D. B., C. S. C., H. R. C., E. N. F. y M. D. N., y admitirlo respecto de Sres. C. E. C., F. E. C., D. E. L., M. A. M. y J. A. O.

5) Disponer que en la instancia de origen se practique liquidación de la indemnización del art. 245 LCT conforme el considerando respectivo.

6) Imponer las costas de la primera instancia a la demandada vencida y las de esta instancia por su orden.

7) Regular honorarios por la labor en ambas instancias, en la forma propuesta.

A la primera cuestión, el Dr. Nahuelanca dijo:

La sentencia se dicta a fs. 14.435/14462, por la que se hace lugar a la demanda interpuesta por N. J. D. A. A., J. F. A., P. D. B., C. E. C., R. O. C., C. S. C., J. F. C., H. R. C., E. G. C., F. E. C., E. N. F., E. R. J., D. E. L., R. O. L., M. A. M., M. D. N., J. M. O., J. C. R., E. A. R. y condena a la parte demandada a pagar en el plazo de 10 días la suma a establecer mediante pericial. Impone las costas a la parte demandada y regula los honorarios de los profesionales intervinientes.

A fs. 14.464 apela la sentencia la parte demandada, bajo apoderamiento letrado.

A fs. 14465/14468, se apelan los honorarios por la parte demandada, bajo apoderamiento letrado y reserva el caso federal. A fs. 14469, bajo apoderamiento letrado, apela la parte demandada la regulación de honorarios de la sentencia.

A fs. 14.470/14472 apela los honorarios, Tomás Ferreira A. en carácter de administrador de la sucesión de I. F. de las C. que surge –dice– de la copia

certificada notarialmente del testimonio adjunto que da cuenta de dicha designación y aceptación del cargo -con patrocinio letrado- y M. A. F. y A., por derecho propio, se presentan a juicio.

Fundan el recurso:

A fs. 14.473 se conceden los recursos interpuestos y se tiene por presentados los nombrados en el carácter invocado y por interpuesto los recursos y fundados contra la regulación de honorarios, de lo que se corre traslado.

La perita contadora G. S. J. responde la apelación de honorarios a fs. 14.474.

A fs. 14.477/14.478, contesta el abogado H. C. G. por propio derecho, el traslado de la apelación de honorarios.

A fs. 14.479/14.480, la parte demandada bajo apoderamiento letrado contesta traslado del recurso contra la apelación de honorarios.

A fs. 14.481/14.510 obran los agravios de la parte demandada bajo apoderamiento letrado, cuyo traslado se contesta por las accionantes por apoderado a fs. 14.512/14.514vta.

Los fundados votos de mis colegas preopinantes, han dejado expuesto asimismo el material de hecho y de derecho sometido a decisión de conformidad con el art. 274 CPCCCh, advirtiendo que el tratamiento de varios puntos de la controversia cuentan con voto total o parcialmente mayoritario. El primero de los extremos se refiere al agravio de la parte demandada en cuanto no ha justificado la sentencia el despido con justa causa de los accionantes. El primer voto concluye que el planteo debe desestimarse y considerar legítima la medida dispuesta por la entidad sindical e injustificados los despidos. Del mismo modo, se expide el S. voto que los despidos dispuestos el 01/04/2014, ratificados el 08/05/2014, como los que tuvieron lugar con fecha 08/05/2014, que todos carecen de justa causa.

En cuanto a la queja de la parte demandada de considerar operado el abandono renuncia de trece operarios (A. A., A., B., C., C., F., L., M.) por la obtención altas tempranas ante otros empleadores, violando la instancia de la conciliación obligatoria, con cita de doctrina que ejemplifica la omisión del trabajador consistente en dejar de cumplir con la prestación de trabajo por él debida y que puede considerarse como una renuncia tácita según el art. 58 LCT, es acusación que en principio deja de lado la propia reserva de la norma, que no se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivados de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho.

Ello es, no puede presumirse en disfavor de tales dependientes cuál habría sido la decisión en caso de haberse operado la conciliación.

Pero, a todo evento, lo que tiene silenciado la recurrente en la emergencia es su propia conducta ilegal rescisoria de tales contratos, cuando los había dispuesto sin justa causa, con lo que advierto la justeza de la conceptualización del primer voto, el argumento resulta inadmisible para quienes bajo la sanción de despido procuraban el resguardo de una nueva fuente de trabajo.

Es que la atenta lectura de las notificaciones de las cartas documentos notificadas a los dependientes solo le hacen saber al dependiente lo que se había informado a la Secretaría de Trabajo. A modo de ejemplo la de fs. 20 girada a J. F. A. (doc. reserv. de origen n° 721/15 – reserv. Cámara 313/21, Sala B), no intima cabalmente al dependiente a reintegrarse a sus tareas, sino le hace saber que a raíz de la conciliación obligatoria decretada por la Delegación Regional de Trabajo, de la que fuera notificado el S. a las 16,15 h

y comunicada por S. N. S.A. a la mencionada autoridad administrativa la reincorporación del dependiente al solo y exclusivo efecto de tal conciliación.

Le hacían saber a los dependientes por S. N. S.A., lo que había acontecido al llamado de la conciliación obligatoria, pero no importaba la intimación a los mismos para la concurrencia al cumplimiento de tareas (o a prestar servicios, como lo dice en otra parte de la C.D). Es más, advertía de antemano en su punto 8, que terminada la conciliación obligatoria procedería a la ratificación del despido por justa causa, con lo que mantenía novadas las relaciones laborales, incumpliendo la innovación que disponía la ley con anterioridad a la existencia del conflicto (art. 22 Ley X n° 15 del Digesto Jurídico), con lo que adquirieron los accionantes el derecho a percibir las remuneraciones reclamadas, lo que importa asimismo rechazar la alegación puesta a contrario por la recurrente a fs. 14.503.

La jurisprudencia no ampara conductas como la observada por la recurrente, al contrario, reconoce: "La abstención de trabajar mientras dure el acto de incumplimiento patronal, no constituye una indisciplina del trabajador sino el ejercicio de una potestad especial de autotutela que le reconoce el ordenamiento jurídico – art. 1201 del Cód.Civil…" (*cf*. CNT – Sala VII – 26/3/12, "Martinelli c/ Chacras de Buenos Aires Comercionalizadora de Tierras S.A. y otros", BJ 319/15, cita "Ley de Contrato de Trabajo" (anotada), Alfredo J. Ruprecht, ed. Zavalía, 2014, pág. 829).

Los puntos precedentes comportan frente al despido injustificado, asimismo la procedencia de los rubros indemnizatorios por falta de preaviso e integración del mes de despido.

Otro aspecto de lo controvertido en su oportunidad, las reclamaciones salariales sobre los montos a considerar, integración a los montos salariales de las

sumas no remunerativas, si bien se expresa por una parte en el primer voto que es reiterada la postura de la correspondencia integradora de estas a las bases salariales la concepción no admite discusión, debe salvarse que en el marco del recurso se ajusta la evaluación del voto que me precede al señalar que la cuestión llega firme a esta alzada conforme al pronunciamiento de la sentencia, lo que importa cuestión resuelta que no ha sido conmovida en esta alzada, inclusive en lo que se individualiza y controvierte aquí, el suplemento adicional por asistencia y puntualidad, asimismo corresponde su inclusión a la base salarial determinante de las indemnizaciones.

Respecto al agravio de la parte demandada en los puntos “Indemnización por antigüedad y preaviso omitido” (fs. 14.501), se expone que para el caso que se confirme la condena impuesta, al tiempo que formula el agravio, se reserva el derecho de impugnar las liquidaciones en el momento procesal oportuno, toda vez que la sentencia ordenó a la perita contadora la realización de los cálculos indemnizatorios y de pretendidas diferencias salariales, habiendo omitido – dice– determinar la mejor remuneración normal y habitual de cada uno de los actores, que la misma no lleva SAC, sin perjuicio que el mismo integre la base salarial. Observa además los pretendidos mejores sueldos observados en su oportunidad y que le impedían ejercer el derecho de defensa, como el planteo respecto al dependiente A. A. respecto a la fecha de ingreso.

Frente a la queja puesta en recurso, el acuerdo presenta en primer término que no se niega la procedencia de la norma y que el juez no se encuentra compelido para efectuar el cálculo numérico del salario que ha de ser tomado como base del cálculo indemnizatorio, en tanto la propia norma especial

establece los parámetros, es da carácter tarifado con lo que no existe discrecionalidad en el seguimiento de sus pautas. Entiende en consecuencia que la sentenciante ha fijado las pautas a los efectos de integrar el salario, que habrá de determinar el mayor salario percibido.

Frente al agravio de la parte demandada y la indefensión invocada, la acendrada crítica que conllevara al contestar las liquidaciones practicadas por las coactoras al incoar la demanda no confirman tal obstaculización. Por el contrario, las alegaciones contra las liquidaciones provocan las determinantes de los lineamientos de la liquidación ordenada a partir del art. 245 L.C.T., en tanto pretendía la aplicación de conceptualizaciones jurídicas largamente ajenas al derecho vigente, las señaladas respecto a las retribuciones no remuneratorias, el adicional por asistencia y puntualidad y toda la argumentación por la que sostenía la absoluta firmeza de las convenciones paritarias por la homologación de la Secretarìa de Trabajo y resoluciones administrativas del mismo organismo o la condición no remuneratoria del rubro viandas o el promedio de las remuneraciones para obtener el monto del preaviso omitido.

Estimo no obstante que por razones de seguridad procesal, dada la liquidación pericial ordenada, deben completarse los parámetros básicos a tales fines.

Con las pautas señaladas en el fallo de fs. 14.451, punto xi. a., para la indemnización del art. 245 L.C.T. y constancias de los recibos salariales obrantes en la documentación reserv. n° 74/21 –de origen– establezco en consecuencia la mejor remuneración normal y habitual de los accionantes, cuyos resultados se ajustan a los montos señalados en el voto de la Dra. Zanatta, que doy por reproducidos conforme con la página señalada respecto a cada accionante.

Asimismo, conforme al voto que me precede, en el marco comprensivo de las pautas señaladas de fs. 14.451, punto xi.a, donde la sentencia deja establecido el SAC que corresponde al rubro vacaciones, preaviso e integración del mes de despido, desde que la conciliación obligatoria concluyó en 7/5/2014 y todos los despidos, los dispuestos y los ratificados lo fueron a partir del 8/5/2014, las liquidaciones de los rubros correspondientes se atendrán a esta última fecha.

Debe hacerse lugar finalmente a la impugnación de la fecha de ingreso a la relación laboral consignada por el actor A. A., desde que la prueba pericial respectiva de fs. 14.419/14422, respondiendo sobre el particular corrobora la fecha de ingreso en 2/9/2013 de los libros laborales, sin que se observara la pericial a cuyo respecto se corrió el traslado respectivo. Se concuerda en consecuencia en el punto con el voto de la Dra. Zanatta.

Indemnización del art. 80 L.C.T.

Existe mayoría en el presente acuerdo respecto al rechazo de la imposición de la multa prevista en el art. 80 cit., L.C.T.

Respecto a la expedición de nuevas certificaciones no encontrándose ordenadas por la primera instancia y sin agravios de la actora sobre el particular, corresponde considerar la cuestión zanjada, al modo que concluye el S. de los votos del presente acuerdo. *Imposición de la multa del art. 2 Ley 25323.*

La recurrente critica la decisión de la sentencia que impone la multa prevista en el art. 2 de la Ley 25323, por su imposición en forma automática y sin analizar las circunstancias de la causa. Manifiesta que se equivoca la misma apartándose el criterio expuesto oportunamente en la Sentencia 33/12 de esta Cámara. Argumenta que existieron además causas que justificaron

su proceder y cita jurisprudencia a favor de la ausencia de fundamentos parea imponerla.

Los votos que me preceden tienen por cumplidas las intimaciones del art. 2 de la ley citada, pero difieren respecto al agravamiento indemnizatorio, determinando el primer voto la confirmación de la sentencia y el de la magistrada que me precede, entendiendo la existencia de causas que justificaron la conducta de la empleadora.

Frente a la crítica de la parte demandada, se advierte en efecto su ajuste literal a la norma del primer apartado, habiendo omitido la sentencia la amplitud de la contestación de la parte demandada de fs. 1242vta./1243, peticionando la evaluación en función del S. párrafo del art. 2 citado.

En este último marco se ha establecido en fallos de esta Cámara que la operatividad de la norma no es automática (autos caratulados: "K., C. c/ S. S.A. s/ demanda laboral (indem. por despido)", expte. n° 200/2011; "R., D. A. c/ M. S.A. s/sumario – cobro de pesos e indem. de ley", expte. n° 180/2018), con lo que asimismo se conjuga la conducta del empleador, si el no abono de las indemnizaciones no tiene sustento alguno o como sucede en los presentes, se han fundado seriamente las razones del distracto –aunque en definitiva fueran rechazadas- donde operaban complejas causales vinculadas al derecho sindical y su incidencia en las relaciones laborales, que han alejado la cuestión de una mera conducta evasiva de la empleadora.

Por lo expuesto debe considerarse con la segunda parte del art. 2 Ley 25323, justificada la conducta de la empleadora, eximiendo íntegramente el incremento previsto en la norma.

Agravio respecto a la tasa de interés.

Habiendo acuerdo negativo mayoritario, carece de virtualidad su pronunciamiento en 3er.voto.

En cuanto a las costas, y coincidiendo con el primer votante, las impongo en ambas instancias a la demandada.

Respecto al recurso de la regulación de honorarios interpuesto a fs. 14.465/14468, correspondientes a la contadora G. S. J., en sustento en un arancel del 1 al 5%, con reserva del caso federal, no advierte la recurrente que asimismo se encuentra fundada la regulación en la Ley XIII n° 18 del Digesto Jurídico, y se encuentra ajustado al art. 22 de esta, con lo que se rechaza el recurso interpuesto.

Respecto a los recursos interpuestos a fs. 14.464 en cuanto a la regulación de los honorarios por altos y los interpuestos a fs. 14.470/14472, resultan por la primera la inexistencia de agravio en tanto las regulaciones violan en principio los mínimos de la ley arancelaria, con lo que proceden lo recursos de los interpuestos en S. término, desde que las regulaciones no consideran los incrementos previstos frente al doble ejercicio profesional de abogado y procurador, advirtiendo que se ajusta a derecho la propuesta de la Dra. Zanatta, de los honorarios conjuntos de las recurrentes Dres. I. F. de las C., I. F. A. y Dra. M. A. F. A., en 17%, con más el IVA en caso de corresponder.

Los honorarios de la segunda instancia, se regulan conforme las pautas de los arts. 5, 6, 8, 13 y concords. de la Ley XIII n° 4 del DJ, a regular como se propone en primer término al momento del acuerdo. Sin perjuicio de lo expuesto, considerando la naturaleza laboral del presente juicio y el resultado del recurso, propongo los honorarios del Dr. H. C. G. en 30% y los del Dr. I. F. A. en 28%, de los regulados por cada parte en primera instancia.

A la segunda cuestión, el Dr. Nahuelanca dijo:

1) Admitir parcialmente el recurso interpuesto por la parte demandada S. N. S.A., fundado a fs. 14.481/14.510vta., contra la sentencia de fs. 14.435/ 14.4672, con los alcances de los considerandos respectivos y de conformidad con los puntos siguientes.

2) Confirmar la procedencia de los rubros indemnizatorios por falta de preaviso e integración del mes de despido interpuestos por todos los accionantes, como la inclusión del rubro por asistencia y puntualidad en la base salarial determinante de las indemnizaciones.

3) Revocar la sentencia recurrida en cuanto hace lugar al pago de la multa del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo y a la indemnización del art. 2 de la Ley 25323.

4) Disponer que en la instancia de origen se practique la liquidación de fs. 14.451, punto xi. a., del art. 245 L.C.T., conforme con la mejor remuneración normal y habitual de los accionantes resultantes del 2do. voto del acuerdo y en tanto se deja establecido el SAC por los rubros vacaciones, preaviso e integración del mes de despido, las liquidaciones de los rubros correspondientes se atendrán a la fecha de los despidos en 8 de mayo de 2014.

5) Tener por receptada la fecha de ingreso a la relación laboral del actor N. J. D. A. A. el 2 de setiembre de 2013.

6) Rechazar el recurso interpuesto a fs. 14.465/14468 contra la regulación de honorarios de la perito G. S. J., la que se confirma.

7) Regular los honorarios de ambas instancias conforme a los considerandos.

8) Tener presente la reserva del caso federal de fs. 14.468 y fs. 14.472.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar, con las disidencias apuntadas, la siguiente

SENTENCIA:

1) Admitir parcialmente el recurso interpuesto por la parte demandada S. N. S.A., fundado a fs. 14.481/14.510vta.

2) Modificar la sentencia de fs. 14.435/ 14.462vta., con los alcances de los considerandos respectivos y de conformidad con los puntos siguientes.

3) Confirmar la procedencia de los rubros indemnizatorios por falta de preaviso e integración del mes de despido interpuestos por todos los accionantes, como la inclusión del rubro por asistencia y puntualidad en la base salarial determinante de las indemnizaciones.

4) Revocar la sentencia recurrida en cuanto hace lugar al pago de la multa del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo y a la indemnización del art. 2 de la Ley 25323.

5) Disponer que en la instancia de origen se practique la liquidación de fs. 14.451, punto xi. a., del art. 245 L.C.T., conforme con la mejor remuneración normal y habitual de los accionantes resultantes del 2do. voto del acuerdo y en tanto se deja establecido el SAC por los rubros vacaciones, preaviso e integración del mes de despido, las liquidaciones de los rubros correspondientes se atendrán a la fecha de los despidos en 8 de mayo de 2014.

6) Tener por receptada la fecha de ingreso a la relación laboral del actor N. J. D. A. A. el 2 de setiembre de 2013.

7) Rechazar el recurso interpuesto a fs. 14.465/14468 contra la regulación de honorarios de la perito G. S. J., la que se confirma.

8) Imponer las costas de primera instancia a la demandada.

9) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en primera instancia al Dr. H. C. G. en un diecinueve por ciento (19%), a los Dres. I. F. de las C., I. F. A. y M. A. F. A. conjuntamente en un diecisiete por ciento (17%) y a la perita contable G. S. J. en un ocho por ciento (8%), porcentajes a calcular sobre el monto del presente juicio, con más el IVA si correspondiera.

10) Imponer las costas de la alzada a la demandada.

11) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en la alzada al Dr. H. C. G. en el treinta por ciento (30%) y al Dr. I. F. A. en el veintiocho por ciento (28%), porcentajes a calcular sobre lo respectivamente regulado a cada parte por su labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiera.

12) Tener presentes las reservas del caso federal de fs. 14.468 y fs. 14.472.

13) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

RICARDO R. E. HAYES
Juez de Cámara

MARÍA FERNANDA ZANATTA
Presidenta

F. NAHUELANCA Juez de Cámara

REGISTRADA BAJO EL nro. DEL AÑO 2022
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

MARÍA MAGDALENA CONSTANZO
Secretaria de Cámara