

Despido Sin Causa Discriminacion Indicios Carga De La Prueba

JURISPRUDENCIA

VISTO Y CONSIDERANDO: En la

Ciudad de Buenos Aires, el 21/02/2014, reunidos los integrantes de la Sala II a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia definitiva en estas actuaciones, practicado el sorteo pertinente, proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación. La Dra. Graciela A. González dijo: Contra la sentencia de primera instancia que admitió parcialmente la demanda instaurada se alzan ambas partes a tenor de los memoriales que lucen a fs. 354/59 ?actora- y fs. 360/62 ?demandada-, mereciendo réplica de la contraria. Asimismo, la actora cuestiona la imposición de costas y la regulación de honorarios, por estimarlos elevados, y su letrada y el perito contador apelan los emolumentos fijados a su favor, por reputarlos insuficientes. La judicante de grado concluyó que la actora no había logrado acreditar su participación sindical y que, por ende, no se trataba de un despido discriminatorio. En su mérito, rechazó el reclamo de reparación del daño moral reclamado con tal fundamento. La decisión motiva la queja de la accionante, quien cuestiona la valoración de la declaración del testigo Ranaudo y expone ?entre otras consideraciones- que, si bien la actora no tuvo participación sindical, llevó a cabo el paro convocado por los delegados y se reunía durante el tiempo que duró el mismo, en la puerta de ingreso del Casino. Afirma que quedó acreditado que la demandada castigó a los que participaron en las medidas, hostigándolos y, finalmente, despidiéndolos, como habría ocurrido con la demandante. Analizada la causa, en el marco de las alegaciones formuladas, anticipo mi opinión adversa a la queja. En forma preliminar, cabe puntualizar que la trabajadora afirmó en el inicio que el despido sin causa, comunicado el 30/07/08, había sido dispuesto, en realidad, ?en función de sus opiniones gremiales y por la participación activa? en toda la actividad gremial en el ámbito de la empleadora, en las asambleas informativas del cuerpo de delegados, con quienes tenía un contacto fluido y participativo, así como en los paros y medidas de fuerza convocadas?. Agregó que, al finalizar el cierre del establecimiento, se reincorporó a su trabajo siendo objeto de hostigamiento por parte de la empleadora hasta que fue despedida en la fecha antes indicada, acto al que califica de discriminatorio con alusión a lo dispuesto por la ley 23.592 y tratados internacionales aplicables (fs. 11 y siguientes). En cuanto al tema en análisis habré de referir que, tal como ha quedado planteada la contienda, nos encontramos frente a la invocación de un despido discriminatorio, frente a la contingencia de un despido sin invocación de causa. En tal contexto, no entra en discusión que se trató de un despido incausado que genera derecho al cobro de las indemnizaciones derivadas del ?despido arbitrario?, y lo que debe determinarse, es si la empleadora se encontraba facultada a despedir a la trabajadora en tales términos a cambio de una indemnización tarifada o si, por el contrario, la decisión adoptada encubrió una motivación discriminatoria. En efecto, no es lo mismo despedir sin causa que discriminar a través del despido. No se cuestiona que el despido ?arbitrario? o incausado es el acto por el cual el empleador expresa su voluntad de rescindir el contrato sin explicar por qué razón ?como en este caso-, o brindando un motivo de mera conveniencia. Dentro del sistema de estabilidad relativa impropia que rige en nuestro país, tal despido no encierra necesariamente un acto discriminatorio. Sin embargo, bajo la forma de un mero acto ?antojadizo?, se pueden enmascarar actos discriminatorios y es, en este sentido donde cabe reflexionar sobre la crítica vertida por la recurrente. Reiteradamente he señalado que, en materia de despidos en los que se alegan motivos discriminatorios, corresponde seguir el criterio que inclusive rige en sede civil -en donde el principio protectorio y las normas adjetivas que hacen a la facilitación de la prueba en el proceso no son aplicables-, según el cual no corresponde exigir al trabajador plena prueba del motivo discriminatorio, bastando a tal efecto con indicios suficientes en tal sentido (conf. art. Art. 163 inc. 5 CPCCN). Así, en el reparto de cargas procesales, a cargo de la empleadora debe colocarse la justificación de que el acto obedece a otros motivos. Desde tal perspectiva, he puntualizado que la carga probatoria que se impone al empleador en tales casos, no implica desconocer el principio contenido en el art. 377 del CPCCN, ni lo específicamente dispuesto en la ley 23.592, ya que ??quien se considere afectado en razón de cualquiera de las causales previstas en esta ley (raza, nacionalidad, opinión política o gremial, sexo, caracteres físicos, etc.), deberá, en primer lugar, demostrar poseer las características que considera motivantes del acto que ataca?y los elementos de hecho, o en su caso, la suma de indicios de carácter objetivo en los que funda la ilicitud de éste, quedando en cabeza del empleador acreditar que, el despido tuvo por causa una motivación distinta y a su vez excluyente, por su índole, de la animosidad alegada, y ello por cuanto, ante la alegación de un acto discriminatorio, mediando indicios serios y precisos en tal sentido, es el empleador quien debe aportar los elementos convictivos que excluyan la tipificación enrostrada, todo lo cual encuentra sustento en la teoría de las cargas dinámicas probatorias, según la cual, sin desmedro de las reglas que rigen el onus probandi, quien se encuentra en mejores condiciones, es quien debe demostrar objetivamente los hechos en los que sustenta su obrar, máxime cuando las probanzas exigidas pudieran requerir la constatación de hechos negativos?? (conf. sentencia Nro. 93.623 del 7/7/05 in re ?Cresta, Erica Viviana c/Arcos

Dorados S.A. s/daños y perjuicios? del registro de esta Sala ?y con igual criterio CNAT, Sala VIII, Sent. Nro. 34673 del 30/11/2007, en autos ?Cáceres Orlando Nicolás c/ Hipódromo Argentino de Palermo S.A. s/ juicio sumarísimo?, entre muchos otros). A su vez, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, al referirse al Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958, señaló, en lo pertinente, que ?...La exigencia de que sea el autor de la discriminación el que aporte la prueba de que el motivo de la medida adoptada no guarda relación con la demanda constituye una protección suplementaria para la persona discriminada, pudiendo al mismo tiempo tener un efecto disuasivo...? y ?que existen circunstancias en las cuales la carga de la prueba del motivo discriminatorio no debe corresponder a la víctima que alega una discriminación, y en todo caso la duda debe beneficiar a ésta? Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la O.I.T., Estudio General de 1988 sobre Igualdad en el empleo y la ocupación, 72ª reunión, Ginebra, 1988). En resumen, en casos como en el presente, la trabajadora tiene la carga de aportar indicios razonables de que el acto empresarial tuvo por fin lesionar su derecho a trabajar, para lo cual no basta una mera alegación, sino que se debe acreditar la existencia de elementos que, aun cuando no creen plena convicción sobre la existencia de actos u omisiones atentatorios contra el derecho fundamental, induzcan a creer racionalmente justificada su posibilidad. Una vez configurado el cuadro indiciario precitado, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria, que debe llevar a la convicción del tribunal que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión patronal, de forma que ésta se hubiera producido verosímelmente en cualquier caso y al margen de todo propósito violatorio de derechos fundamentales. En definitiva, el empleador debe probar que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador. Tal como se señaló en otras oportunidades, arbitrariedad y discriminación no son conceptos sinónimos. La pauta indemnizatoria prevista en el art. 245 LCT cubre los presuntos daños derivados de la ruptura incausada o arbitraria del vínculo pero no tienen por fin reparar daños diversos ?aunque contemporáneos- derivados de un ilícito extracontractual o, como en el caso, de un acto peyorativo a la libertad, dignidad e integridad del trabajador como lo es el haber sido separado de la empresa en función de su posicionamiento a nivel gremial. No puede obviarse que la ley 23.592 en su carácter de ordenamiento jurídico específico destinado a conjurar actos discriminatorios, prescribe la posibilidad cabal de declarar la ineficacia del acto reprochable, lo cual estaría equiparado al acto jurídico de objeto prohibido (art.953 C.Civil), o incluso, a la figura del abuso de derecho (art.1071 C.Civil), de modo que una empleadora no podría invocar la eficacia del ejercicio de sus iniciativas rescisorias si su acto tiene por teleología la discriminación. Sentadas estas premisas, he de referirme a las pruebas colectadas en la causa. El testigo Ranaudo (fs. 321/22) declaró que durante octubre y noviembre/07 se produjo un conflicto en el comedor del establecimiento, motivado por el ingreso de una patota que se autodenominó como integrante del SOMU, que duró varias horas y que ese día creía que la actora se encontraba de franco, que después de eso la empresa cerró varios días, que los delegados de ALEARA iniciaron un paro motivado, entre otras cosas, por la falta de condiciones de seguridad para los trabajadores, que la actora había acatado la medida, ?que la actora no tuvo ningún tipo de participación activa en dicho paro, sólo se adhirió al mismo? que durante el paro la actora, el dicente ? iban al lugar de trabajo para mantener reuniones? que durante el 2008 la empresa fue despidiendo a los rebeldes, es decir, a los que habían hecho el paro... que la actora no tenía ninguna participación sindical??. Los testigos Wallace (fs. 288/90) y Corbo (fs. 291/93) relataron que la actora estaba afiliada a Aleara y que desconocían si realizaba alguna actividad sindical. Valorados en conjunto y de acuerdo con las reglas de la sana crítica los testimonios arriba indicados (conf. art. 386 C.P.C.C.N. y 90 L.O.), entiendo que no se encuentra suficientemente acreditado el cuadro indiciario antes aludido. Ello por cuanto Ranaudo es el único testigo que apoya ?parcialmente- los dichos de la actora en cuanto declaró que la demandante se habría adherido al paro convocado por los delegados de Aleara y que se reunía afuera del establecimiento con ellos y otros trabajadores pese a ratificar que la actora no tuvo ninguna participación activa en el paro ni ninguna actividad sindical. Al respecto cabe mencionar que, si bien la tradicional regla del derecho romano antiguo ?testis unius, testis nullus? ha sido superada por el moderno derecho procesal, tanto la doctrina como la jurisprudencia coinciden en que el testimonio único, para poder ser la fuente de convicción que de sustento exclusivo a una decisión judicial condenatoria, dentro del sistema evaluación según las reglas de la sana crítica, debe poseer ciertas características particulares. Así, debe exhibir un conocimiento directo y personal de los hechos; expresar lo que sabe con precisión, claridad y detalles; fundamentar sus aseveraciones; explicar claramente las razones que permitan evaluar que su conocimiento y sus expresiones son veraces; y exhibir absoluta objetividad y sinceridad. Amén de ello, por otra parte, los dichos de quien así declare no deben aparecer contradichos por ningún elemento de juicio en la causa que lleven al judicante a dudar. Dado que el testigo Ranaudo está comprendido en las generales de la ley, pues dijo tener juicio pendiente con la demandada por despido y relató circunstancias similares a las expuestas

por la demandante, no puede predicarse a su respecto que su objetividad sea absoluta o plena. Pero, amén que sus solitarios dichos no están abonados por ningún elemento de juicio que los haga verosímiles y, así, permitir atribuirle convictividad a la declaración (art. 386 CPCCN), debe ponderarse que asevera que la accionante no tuvo actividad sindical alguna. Por último, tampoco se advierten elementos de prueba que demuestren que durante el año 2008 la empresa hubiese despedido a todos los que participaron en la medida de fuerza. Por todo ello, considero que no se ha acreditado en la lid el cuadro indiciario precitado y, por tanto, no puede establecerse una vinculación entre las circunstancias alegadas por la demandante y el despido del 30/07/08, por lo que propicio confirmar lo decidido en la instancia anterior, en tal sentido. La demandante se queja porque el judicante de grado expuso que el mejor salario percibido por la trabajadora ascendió a la suma de \$..., a cuyo fin se remitió a lo expuesto por el perito contador a fs. 199. Sostiene que se omitieron ponderar las impugnaciones efectuadas al respecto y que la mejor remuneración es de \$.... Estimo que la crítica no puede prosperar por cuanto, si bien es cierto que la ahora apelante impugnó el informe contable en cuanto al punto en análisis, especialmente en lo atinente a lo informado a fs. 197 y 199, lo cierto es que el auxiliar de justicia ratificó en diversas oportunidades lo expuesto originalmente (ver fs. 245/47 vta., 256vta y 308vta.) en cuanto al monto salarial informado. Ello así, y toda vez que no se exponen en el memorial recursivo ni se advierten en la causa elementos que conduzcan a verificar la percepción del salario pretendido por la recurrente, propongo confirmar, también, este aspecto del decisorio apelado. Lo expuesto en el agravio analizado impone desestimar la queja vertida en orden al salario utilizado a los fines de calcular la multa prevista en el art. 80 de la LCT. Del mismo modo, debe también desestimarse la crítica del monto de los rubros acogidos que fueron calculados conforme el criterio de la normalidad próxima por cuanto, contrariamente a lo sostenido por la apelante, no advierto elementos ni tampoco se los indica en el memorial en análisis- que conduzcan a concluir que el promedio de remuneraciones percibidas durante los últimos seis meses hubiese ascendido a la suma de \$... indicada en el recurso. Tampoco considero atendible la queja vertida por la actora en orden al rechazo del reclamo efectuado en concepto de diferencias indemnizatorias. Concretamente, sostiene que analizada la cuestión desde la óptica de la doctrina sentada por el más alto tribunal in re "Vizzoti, Carlos Alberto c/ Amsa S.A. s/ despido" (sentencia del 14/09/04, Fallos 327:3677) se omitió expedirse acerca del planteo de inconstitucionalidad del tope indemnizatorio e impugnación de validez de la Res. SSRL n° 152/6 MTSS por la cual se fijó el mismo, cuyo fundamento radicó en que no se habría contemplado en los salarios, base de cálculo, la sumatoria del FCP (Fondo Comunitario de Propinas). En forma preliminar, en cuanto al cuestionamiento del criterio ministerial de determinar el tope indemnizatorio mediante la resolución en cuestión he de señalar que, en principio, los actos administrativos gozan de ?presunción de legitimidad?, tal como se encuentra previsto expresamente en el art. 12 de la ley 19.549 y como sostuvo mi colega el Dr. Miguel Angel Maza al expedirse en la causa ?Tecnomater I.C.S.A. y otros c/ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación s/ acción ordinaria de nulidad? (SD 97856 del 8/04/10 del registro de esta Sala), con criterio al que adherí. Aun obviando esta premisa, he de señalar que no se ha demostrado fehacientemente en el proceso que, el tope indemnizatorio debiera ser mayor que el fijado por la resolución antedicha, y que el hecho de que los trabajadores percibieran el FCP resulta insuficiente para decretar su invalidez. Finalmente, resta decir que el Alto Tribunal de Justicia de la Nación ha sostenido reiteradamente que, la declaración de inconstitucionalidad constituye la más delicada de las funciones susceptibles de encomendarse a un tribunal de justicia, configura un acto de suma gravedad que debe ser considerado como última ratio del orden jurídico, requiere inexcusablemente la demostración del agravio en el caso concreto y sólo cabe acudir a ella cuando no existe otro modo de salvaguardar algún derecho o garantía amparado por la Constitución Nacional (Fallos 256:602; 258:255; 302:166; 311:394; 312:122; 316:188, 1718 y 2624; 319:3148; 321:441 y 1888; 322:842 y 919; 324:920; 325:1922, y sentencia del 2/12/93 in re ?Cocchia Jorge D. c/ Estado Nacional y otro?, C.802.XXIV, entre muchas otras)?. En consecuencia, corresponde desestimar la queja impetrada sobre el punto. La actora cuestiona el decisorio de grado en cuanto desestimó la pretensión de diferir a condena el S.A.C. sobre la indemnización prevista en el art. 245 de la LCT. Previamente, se impone puntualizar que el sentenciante a quo arribó a tal decisión por considerar que la indemnización por despido carece de carácter remunerativo y que, si bien el Plenario N° 322 (Acta 2547 del 19/11/09) en autos "Tulosai, Alberto Pascual c/ Banco Central de la República Argentina s/ Ley 25.561" no resultaba obligatorio, consideraba adecuado el criterio allí sentado. La accionante cuestiona tal decisión en función de dos planteos de distinto orden: por un lado sostiene el carácter remunerativo del S.A.C. y, por el otro, pretende la descalificación del fallo Plenario aludido por no haber sido dictado con la mayoría de jueces necesaria, vertiendo consideraciones al respecto. En primer término, creo necesario señalar que la pretensión se ciñó, concretamente, al S.A.C. sobre la indemnización por antigüedad (ver fs. 16vta.), aunque se introdujo la cuestión relativa a la integración de la parte proporcional en la base de cálculo de dicha indemnización (ver fs. 14). En cuanto a la cuestión relativa al cálculo del S.A.C. sobre la indemnización por despido, cabe memorar que el art. 121 del citado cuerpo legal dispone que el S.a.c. es ?la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el art. 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario?; y la ley 23.041 ratifica ese criterio. Ello así, toda vez que la indemnización prevista en el art. 245 no constituye

¿remuneración? sino que se trata, justamente, de una ¿indemnización? por la ocasión de la finalización ante tempus del vínculo contractual, no corresponde calcular el S.a.c. sobre ella por lo que coincido con lo apuntado por el juez de grado al respecto. Ahora bien, en orden a la pretendida inclusión del S.A.C. proporcional en la base de cálculo de la indemnización prevista en el art. 245 de la LCT, considero que el análisis debe efectuarse a la luz de la doctrina emanada del plenario ¿Tulosai? antes aludido. En efecto, si bien antes de la sanción de la ley 22.434, el fallo plenario debía contar con la mayoría absoluta de los jueces que integraban la cámara, lo que había llevado a decidir que el tribunal debía integrarse con otros jueces cuando no se alcanzaba esa mayoría absoluta, actualmente la redacción del art. 299 del CPCCN, lleva a sostener que no se exige la mayoría absoluta, siendo suficiente la simple mayoría de votos (Arazi, Roland y Rojas, Jorge A., en ¿Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, comentado, anotado y concordado 2ª edición actualizada?, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe 2007, pág. 1059). Ello así, debe memorarse que conforme el art. 303 del CPCCN la interpretación de la ley establecida en una sentencia plenaria resulta obligatoria para la misma cámara y para los jueces de primera instancia y sólo podrá modificarse dicha doctrina por medio de un nuevo fallo plenario. Dicha norma prevé que los Jueces que disientan con dicha doctrina sólo podrán dejar a salvo su opinión personal, pero nunca apartarse de la misma. En consecuencia, considero que la doctrina del plenario Tulosai sella la suerte de la cuestión, no dejando de advertir que la recurrente se limitó a sostener que el art. 303 del CPCCN ¿es inconstitucional? por colocar a ¿las cámaras en el lugar del legislador?, argumento que resulta insuficiente para acoger el planteo a la luz de la doctrina del mas alto Tribunal antes citada. En otro orden de ideas, es dable señalar que, como reiteradamente ha sostenido esta Sala, la derogación de los arts. 302/303 del CPCCN por parte del art. 12 de la ley 26.853 no resulta aún operativa a tenor de lo dispuesto por el art. 15 de dicha ley, que supedita la aplicación de la normativa a la creación de la cámara de Casación, de manera que deberían considerarse ultractivos y, por ende, vigentes las doctrinas plenarias sentadas por esta Cámara y con efecto obligatorio. También es criterio de este Tribunal que, aún de no ser así, resultaría de todas maneras conveniente, por razones de seguridad y previsibilidad jurídica, seguir los criterios uniformadores derivados de la doctrina sentada por esta Cámara desde agosto de 1946. En otras palabras, si se considerase que los Acuerdos Plenarios han perdido vigencia obligatoria, considero adecuado igualmente seguir aplicando las doctrinas sentadas por este prestigioso cuerpo especializado en forma potestativa. Sin perjuicio de lo expuesto, y solo a mayor abundamiento he de señalar que ya con anterioridad al dictado del plenario referido senté mi opinión adversa a la pretensión señalada, postura que se halló en consonancia con la doctrina sentada hasta el momento por la mayoría de las Salas que integran esta Cámara (Sala I, Expte n° 2.693/06, sent. 84922, 30/11/07, "Huertas Bustos, Fernando c/ El Chanta Cuatro S.A. s/ despido?"; Sala II, Expte n° 19085/06, sent. 95634, 31/3/08, "Fernández, Ana María c/ Asociación Italiana de Mutualidad e Instrucción s/ despido?"; Sala III, Expte n° 24522/05, sent. 88209, 20/10/06, "Petelín, Sonia Fabiana c/ Bodes Soc. de Hecho Integrada por Camilo Biscay y Diego Hernán González Poo y otro s/ despido?"; Sala IV, Expte. n° 13709/07, sent. 93573, 9/9/2008, "Ibarra, María Gimena c/ Ubicar SRL s/ despido?"; Sala V, Expte. n° 18953/04, sent. 68917, 6/10/06, "Subizar, José María c/ estado Nacional Min. De Economía Subsec. De Normaliz. Patrimonial Direc.Nac. de Normalización Patrimonial s/ despido?"; Sala VI, Expte. n° 23610/06, sent. 60992, 21/11/08, "Joseph, Dora c/ Universidad Argentina de la Empresa s/ despido?"; Sala VIII, Expte. n° 19448/05, sent. 35238, 19/08/08, "De Maio, Gabriela c/ Prudencial Seguros SA s/ despido?". Concretamente, he sostenido que si bien el S.A.C. se devenga mensualmente, se abona en forma semestral, de modo que aun cuando puede considerárselo ¿normal y habitual?, carece del requisito de mensualidad, por lo que no cumple con las características previstas en la norma de referencia. Por todo lo expuesto, propongo confirmar la sentencia apelada en el aspecto analizado. La solución propiciada conduce a confirmar, también, el quantum fijado en concepto de indemnización art. 2º ley 25.323 en tanto el éxito del agravio vertido al respecto dependía, necesariamente, del progreso de la cuestión abordada precedentemente. La accionada cuestiona la condena a abonar los salarios correspondientes a diciembre/07 y enero/08, que fue decidida por el Juez a quo por considerar que la demandada no había logrado acreditar el cierre del establecimiento por causas no imputables a su parte. La crítica no puede prosperar porque, contrariamente a lo afirmado por la apelante, las declaraciones de Ranaudo, Corbos y Wallace mencionan el cierre del establecimiento pero ninguna de ellas es suficiente para demostrar que la causa de dicho cierre no fuese imputable a la empleadora. A ello cabe añadir que el hecho de que el cierre hubiese obedecido al cumplimiento de una orden judicial tampoco implica que no le sea imputable a la patronal, pues lo cierto y concreto es que no se demostró cabalmente el motivo que originó dicha medida judicial. Por ello, propongo confirmar el decisorio de grado en cuanto al punto analizado. La parte actora se queja porque las costas de primera instancia fueron imputadas en un 30% a ella, y el 70% restante a la demandada. Al respecto, es preciso memorar que el art. 68 del CPCCN consagra el principio rector en la materia al establecer que ¿La parte vencida en el juicio deberá pagar todos los gastos de la contraria, aún cuando ésta no lo hubiese solicitado.?. A su vez, el segundo párrafo dispone que ¿Sin embargo, el juez podrá eximir total o parcialmente de esta responsabilidad al litigante vencido, siempre que encontrare mérito para ello, expresándolo en su pronunciamiento bajo pena de nulidad?. Por su parte, el art. 71 contempla el supuesto del ¿Vencimiento parcial y mutuo? en los

siguientes términos ?Si el resultado del pleito o incidente fuere parcialmente favorable a ambos litigantes, las costas se compensarán o se distribuirán prudencialmente por el juez en proporción al éxito obtenido por cada uno de ellos?. Respecto de este último supuesto cabe tener en cuenta que esta Sala ha sostenido invariablemente que "las costas no deben valorarse con un criterio aritmético sino jurídico? (cfr. SENT. N° 80.678 del 25.3.97 in re "Ramírez, Víctor c/ ELMA S.A. s/despido"). En consecuencia, atendiendo al modo de resolverse la contienda, y toda vez que no encuentro razones que me lleven a apartarme de lo previsto en las normas de referencia ni a eximir a la parte actora de las costas correspondientes a la porción de la acción que fuera rechazada, estimo que lo decidido en grado resulta adecuado y propongo, por tanto, su confirmación. Resta por señalar, en relación a las apelaciones deducidas por la parte actora y su letrada a fs. 358vta. y fs. 359, respectivamente, y el perito contador a fs. 352 en torno de la regulación de honorarios dispuesta en origen que, habida cuenta de las labores realizadas, el valor económico del pleito y las pautas arancelarias que emergen de los arts. 38 L.O., 6, 7, 9, 19, 37 de la ley 21.839 y dec. 16.638/57, los honorarios fijados al perito contador lucen reducidos, por lo que propongo elevarlos al ?% del monto de condena con intereses. En cambio, los restantes honorarios cuestionados lucen adecuados, por lo que propongo su confirmación. Para concluir, voto por imponer las costas de alzada en el orden causado, en atención a la existencia de vencimientos parciales y mutuos de las partes (conf. normas precedentemente citadas). Con arreglo a lo establecido en el art. 14 de la ley 21.839, habida cuenta del mérito y extensión de la labor desarrollada en esta instancia por la representación y patrocinio letrado de las partes actora y demandada propongo que se regulen sus honorarios en el ?% para cada una, de las sumas que les corresponda percibir, respectivamente, por la totalidad de lo actuado en la instancia anterior. El Dr. Miguel Ángel Maza dijo: adhiero a las conclusiones del voto de la Dra. Graciela A. González, por análogos fundamentos. Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art.125, 2ª parte de la ley 18.345), el Tribunal RESUELVE: 1º) Confirmar la sentencia de grado en lo principal que decide; 2º) Elevar los honorarios de primera instancia del perito contador al ?% del monto de condena con intereses, 3º) Imponer las costas de alzada en el orden causado; 4º) Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado de las partes actora y demandada por los trabajos de Alzada en el ? por ciento (?%) para cada una de las respectivas sumas que les corresponda percibir por sus trabajos en la instancia anterior. 4º) Hágase saber a los interesados lo dispuesto por el art. 1º de la ley 26856 y por la Acordada de la CSJN N° 15/2013, a sus efectos. Cópiese, regístrese, notifíquese y devuélvase.- Miguel Ángel Maza Juez de Cámara Graciela A. González Juez de Cámara

Correlaciones: Ferdman, Beatriz E., Arbitrariedad y discriminación en el despido, Erreius on line, 2010.

Cita digital: