

Contrato De Trabajo Principio Protectorio Despido Arbitrario Despido Uso Abusivo Ius Variandi

JURISPRUDENCIA

arbitrario. Despido. Uso abusivo. Ius variandi

Se hace lugar a la demanda por despido arbitrario iniciada por la trabajadora, pues si empleador mantuvo irregularmente la relación de trabajo a partir de la obtención de su beneficio jubilatorio, conforme los lineamientos del artículo 253 RCT, dicho accionar del empleador resultó suficientemente injurioso como para considerarlo responsable de la finalización de la relación laboral.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, capital federal de la República Argentina, a los 20 días del mes de octubre de 2016 se reúnen los señores jueces de la Sala V, para dictar la sentencia en esta causa, quienes se expiden en el orden de votación que fue sorteado oportunamente; y EL DOCTOR ENRIQUE NESTOR ARIAS GIBERT dijo: Contra la sentencia de grado que rechazó la demanda apela la parte actora por la valoración de la prueba realizada en origen. Por la regulación de sus honorarios lo hace la representación letrada de la demandada y el perito contador. La norma constitucional que opera sobre la valorización de las indemnizaciones por despido y preaviso es la de protección contra el despido arbitrario. Y en este aspecto es necesario que nos detengamos. La Constitución manda proteger contra. Este término determina claramente la antijuridicidad del hecho reprobado por la ley, no solo es antijuridico el despido por ser violación de la palabra empeñada en el contrato sino que, más específicamente, es objeto de la declaración de antijuridicidad desde la misma norma constitucional. Contra lo que debe ser protegido el trabajador es el despido arbitrario. Arbitrario, proviene del latín "arbitrium" que significa aquello que fue hecho por el arbitrio, por la voluntad nuda. Esta norma no solo opera como fundamento de la indemnización por despido sino que también es la que determina el plazo de contratación. En tal sentido, para que el plazo de contratación no sea arbitrario es menester que se produzca la extinción por haber llegado el trabajador a la condición de gozar de los derechos de la previsión social o porque las condiciones objetivas de la contratación determinan la admisibilidad de un plazo menor. En el caso, importa lo normado por el artículo 252 y 253 RCT: Art. 252. "...Concedido el beneficio, o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales." Art. 253. -Trabajador jubilado. "En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 245 de esta ley o en su caso lo dispuesto en el artículo 247.

En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese." De la prueba testimonial brindada en la causa surge la situación prevista por los artículos precedentemente citados. De hecho la Sra. Barroso a fs. 168/169, refirió que: "trabajé con la actora en la escribanía Mario Rueda hijo... estaba en Viamonte 1167 piso 10 y pasó de Viamonte 1181 a Viamonte 1167 en la crisis del 2001... la actora trabajó en la escribanía de Rueda padre hasta el 1º de marzo cuando volvió de las vacaciones... lo sé porque yo estaba en recepción y ese día Mabel se reincorporó de las vacaciones, y bajó al piso 10 porque en su escritorio había otra persona, estaba ocupado, su escritorio estaba en el piso 11 y habló con el contador Carlos González Araujo padre, hablaron en el escritorio de él, y después Mabel se fue de la escribanía y la vi angustiada... trabajaba en una de las oficinas del piso 11 porque le pasaba llamados a su oficina... comenzó a trabajar en el piso 11 en el año 2007 o 2008?. Por su parte, la Sra. Kiassos a fs. 236/vta. dijo haber conocido a la actora cuando la misma comenzó a trabajar en la escribanía en el año 1997; y dice haber trabajado por espacio de 28 años con el demandado. Relató que la actora "trabajó en enero de 2010, en febrero se fue de vacaciones y en marzo cuando volvió no le hicieron igual que a mi pero fue parecido, se encontró que no tenía su lugar como correspondía...? El Sr. Mitchell a fs. 264/265, técnico en computación de la escribanía donde fue compañero de trabajo de la actora, manifestó que la misma trabajó hasta diciembre de 2009 y después tuvo que sacar la máquina de ella en enero y mudarla de piso porque se mudaba Rueda hijo. No puede perderse de vista que, en el ámbito cerrado en que se desarrollan muchas relaciones laborales, nadie conoce mejor los hechos de la causa que los dependientes o ex dependientes. No es posible que el juez presuponga que los testigos, por tener un determinado ánimo mientan respecto de los hechos percibidos por sus sentidos o tengan alucinaciones pues el principio de inocencia impide aplicar la primera de esas presunciones y la presunción de habilidad de los adultos hasta su declaración de insania, la segunda. En el fondo, sigue vigente la vieja afirmación de Ulpiano: Iurisprudencia est divinarum atque humanarum rerum notitia, iusti atque iniusti scientia. La adopción del principio de la sana crítica importa desde ya descartar máximas correspondientes al período de la prueba tasada como la exigencia de una pluralidad de testigos. La prueba -superada la etapa de la prueba tasada - no implica la necesidad de una percepción determinada por parte del testigo respecto de un hecho

individualizado exactamente. Como señala Nietzsche, es necesario desconfiar del dogma de la inmaculada percepción. Si se detecta una práctica habitual, aun así no se individualicen sus particularidades, esta debe ser tenida por probada por la generalidad de los testigos a menos que exista prueba en contrario. En todos los casos los jueces se ven impelidos a decidir por imposición legal. Esto es, a elegir entre opciones distintas y contrarias y todo juicio que se emite es una hipótesis y nada más que una hipótesis sobre objetos y relaciones entre objetos a los que sólo es posible acercarse por signos (testimonios, documentos, informes, etc.). Nunca nada puede ser probado con la fuerza de la certeza (salvo supuestos de psicosis), el mortal debe conformarse con lo probable, con las huellas de un suceso y con las huellas de otros sucesos referidos al primero. En esa tópica de razón de sistema que impone el encuentro con los signos es posible el advenimiento de un mundo como nosotros lo conocemos. Se podrá cuestionar que no se trata de prueba sino de inferencia, pero este tipo de planteo sólo es compatible con la creencia metafísica en la posibilidad de la certeza, en que existe la posibilidad de una *adequatio intellectum ad rem*. Lamentablemente para el narcisismo del sujeto, los mortales no pueden hacer otra cosa que inferir pues los hablantes viven en un mundo de signos y el signo es, por definición, todo aquello con lo cual se puede mentir. Se debe elegir una hipótesis en un juicio práctico, elección de la hipótesis más probable en las condiciones reales de semiosis limitada. Abstraerse de esto, lleva a la teoría probatoria de la inquisición, la de la prueba tasada. O, en todo caso, a creer en la posibilidad de un acceso noumenal a la verdad allende el fenómeno. Por supuesto, esta elección probable, esta creencia debe ser comunicable. Lo que nunca puede dejar de hacerse es de dar razón razonable de las causas por las que se elige. El *ars inveniendi* no puede ser jamás para el juzgador republicano, una cuestión privada. De esta forma, no concuerdo con el *a quo*, en tanto habiéndose producido elementos que desvirtúan la postura defensiva de la demandada y relatan las circunstancias en las cuales la actora prestó servicios dentro del establecimiento de su empleador aún después de obtener su beneficio jubilatorio, indicando las coordenadas en las que los testigos dicen haber tomado conocimiento de esos hechos relatados, torna necesaria la existencia de una razón suficiente para descartarlos. Si no existe prueba en contrario, ni lo relatado contradice restricciones físicas o lógicas, es deber de los jueces analizar la prueba ofrecida de acuerdo a las reglas de la sana crítica, es decir a los imperativos que surgen del sistema jurídico, de las reglas lógicas y de la experiencia. En este contexto, debo tener por cierto la existencia de un contrato de trabajo con su empleador mantenido irregularmente a partir de la obtención de su beneficio jubilatorio, conforme los lineamientos del artículo 253 RCT, mediando el accionar del empleador suficientemente injurioso como para considerarlo responsable de la finalización de la relación laboral, por lo que debe modificarse la sentencia de grado por configurarse el presupuesto del artículo 246 RCT. En esta hipótesis, aún considerando que la existencia de este contrato se rotule como "nuevo", el mismo no se encuentra alcanzado por la norma del apartado 3 del artículo 92 bis RCT en la redacción que le acuerda la ley 25.877 (no puede requerirse probar en sus tareas a un sujeto que lleva desempeñando las mismas durante más de quince años). El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período. Como consecuencia de ello, del universal que obliga al pago de la indemnización por despido incausado sólo están excluidos aquellos trabajadores a los que el Estado reconoce unidos a sus empleadores por un período de trabajo a prueba válido. Pero, en la medida que la norma referida excluye del contrato de prueba al contrato no registrado, debe prosperar el reclamo con relación a las indemnizaciones de los artículos 232, 233 y 245 RCT. Cuando un trabajador no se encuentra comprendido en este período de prueba la universalidad de la definición impuesta por la norma constitucional, el convenio 158 OIT y el Pacto Universal de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es de plena aplicación. Todo trabajador tiene derecho a indemnización por despido (artículo 12.1 del Convenio 158 OIT). El efecto de la exclusión del período de prueba es el sometimiento de la relación al principio universal de pago de la indemnización por despido. Seguidamente se queja por las diferencias salariales provenientes de las rebajas impuestas por la empleadora. Sostiene el sentenciante que la rebaja salarial fue pactada con la trabajadora y por ende no irregular en tanto no se afectó el mínimo inderogable que marca la ley. Uno de los temas que más interés ha concitado en la doctrina y jurisprudencia es el de la modificación del contrato de trabajo en un sentido perjudicial al trabajador sin afectar los mínimos imperativos, discusión que en gran medida puede considerarse pretérita con la reforma de la norma del artículo 12 RCT y del artículo 12 del Código Civil y Comercial. Ahora bien, en el análisis de negocios jurídicos modificatorios, el ámbito de análisis no es el de la renunciabilidad sino el de las condiciones que permiten la creación de un negocio jurídico (unilateral o bilateral) válido. Esta modificación de los contratos de trabajos ha sido llamada por cierta doctrina laboral como "novación objetiva del contrato". Esta calificación es doblemente impropia por cuanto, en primer lugar los negocios jurídicos no novan sino que se modifican. Lo que novan son las obligaciones que crean los actos o hechos jurídicos. En segundo término, las obligaciones no se extinguen por la modificación del contrato pues las obligaciones emergentes del contrato de trabajo ya nacidas no mutan salvo contadas excepciones y las obligaciones que nacen con posterioridad nacen, de admitirse la validez del negocio modificativo, conforme los actos jurídicos que le dan nacimiento. Es, en esta inteligencia, que el análisis del tema debe partir no desde la perspectiva de la irrenunciabilidad sino de los condicionantes de validez de los contenidos

del negocio jurídico. Los negocios jurídicos que pueden proponer la modificación de los contenidos originarios del contrato son: a) El ejercicio de los poderes de dirección y organización conferidos por el legislador al empleador y; b) la realización de un contrato conexo al originario que tiene por objeto modificar los contenidos de la contratación. Cada uno de estos negocios jurídicos tiene condiciones de validez distintas que no pueden ser confundidos. En tal sentido, la modificación de las condiciones de trabajo dispuestas unilateralmente por el empleador debe ajustarse a los límites impuestos junto a la concesión de facultades jurígenas dispuesta por el legislador a favor del empleador. En tal sentido, el artículo 66 RCT establece: El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación de trabajo en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. La imposibilidad de alterar modalidades esenciales del contrato afecta desde su origen la posibilidad de que el empleador, por acto unilateral, decida modificar los elementos esenciales de la contratación, entre los cuáles se encuentran la categoría y la remuneración que, como hemos visto, constituyen el núcleo del objeto del contrato de trabajo. La modificación de las cláusulas remuneratorias o de las condiciones esenciales de la prestación de servicios son ajenas a las condiciones en que el legislador otorgó al empleador condiciones excepcionales respecto del régimen común de los contratos. En consecuencia, el negocio jurídico unilateral carece de legitimidad por ilicitud del objeto. Esta tesis fue sostenida desde antiguo por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que, en el plenario 161 en autos ?Bonet, Ángel y otros c/ Sadema S.A.?, del 5 de Agosto de 1971 estableció: ?Ante la supresión o rebaja de ?premios' y ?plus' acordados al margen del salario establecido por ley o convención colectiva, el trabajador que no disolvió el contrato por injuria tiene derecho a la integración de su remuneración con los rubros excluidos?. Algunos fallos aislados han sostenido la posibilidad de un consentimiento ante el ejercicio irregular del jus variandi. No incluyo entre ellos a la doctrina del contrato tácito que sostuviera Guibourg en autos ?Padín Capella c/ Litho Forma SA? pues, como bien se ocupa de señalar éste, se trata en ese caso la posibilidad de la conformación de un contrato por el comportamiento inequívoco de las partes y la aceptación tácita de la modificación de las condiciones contractuales, alterando el sentido de la norma del artículo 58 RCT(1). Cuando se pretende dar relevancia a un negocio jurídico (como lo es el ejercicio de las facultades de organización del empleador), el análisis debe radicar en la validez del acto, en el reconocimiento que acuerda la ley para crear, modificar o extinguir obligaciones. Si la ley no reconoce efectos jurídicos a un negocio cuyo objeto se encuentra fuera del comercio por ser ilícito, no puede el trabajador consentirlo. Los actos jurídicos unilaterales (como lo son las facultades exorbitantes del empleador) están destinados a crear efectos jurídicos. Si el ejercicio es legítimo (su objeto es lícito), ningún consentimiento del sujeto a la potestad es necesario; si el ejercicio es ilegítimo (su objeto es ilícito), no puede el sujeto privado dar validez a lo que la propia ley priva de valor jurídico. Lo que está en juego es la validez misma del acto jurídico que modifica los contenidos obligacionales. Las obligaciones vigentes van a ser consecuencia de la solución de este interrogante. Si lo que está en juego es el ejercicio del jus variandi, las obligaciones vigentes penden del análisis de la validez de este negocio jurídico. Pareciera que en toda esta discusión se hubiera olvidado que el artículo 944 del Código Civil de Vélez establece: ?Son actos jurídicos los actos voluntarios lícitos, que tengan por fin inmediato, establecer entre las personas relaciones jurídicas, crear, modificar, transferir, conservar o aniquilar derechos?. Es decir, el ejercicio del jus variandi es un acto jurídico y, conforme el artículo 946 del Código Civil referido, unilateral. El artículo 953 del mismo ordenamiento reza: ?El objeto de los actos jurídicos deben ser cosas que estén en el comercio, o que por un motivo especial no se hubiese prohibido que sean objeto de algún acto jurídico, o hechos que no sean imposibles, ilícitos, contrarios a las buenas costumbres o prohibidos por las leyes, o que se opongan a la libertad de las acciones o de la conciencia o que perjudiquen los derechos de un tercero. Los actos jurídicos que no sean conformes a esta disposición son nulos como si no tuvieran objeto?. En otras palabras, o el objeto del acto jurídico está prohibido por las leyes o no lo está. Si lo está es nulo ?como si no tuviera objeto?. Si estamos ante el ejercicio abusivo del jus variandi, estamos ante un acto jurídico unilateral nulo que carece de virtualidad para modificar o extinguir obligaciones. Distinta es la situación si el acto jurídico que tiene por fin inmediato modificar obligaciones es un acto jurídico bilateral. En este caso, si la modificación tiene por objeto modificar la categoría y la remuneración, recién puede analizarse la continuidad del equilibrio sinalagmático desde el instituto de la lesión subjetiva. Desde ya, la modificación por voluntad unilateral de la empresa de aspectos esenciales del contrato exorbita las facultades conferidas por el legislador al empleador en los términos del artículo 66 RCT pues a éste le está vedado modificar, so color de ejercicio del poder de organización, las condiciones esenciales de la contratación entre las que se encuentran la categoría laboral y la remuneración. Cuando se analizan los poderes empresarios, en tanto delegación del legislador, la invalidez del ejercicio determina la nulidad absoluta de la modificación. Por el contrario, y a diferencia de lo que parece extraerse de ésta doctrina, la contratación que modifica los contenidos del contrato originario, -en tanto se respeten las normas mínimas que hacen a la validez del objeto, efectos y contenido de la contratación (aplicación del orden público de protección) y a la pureza de los elementos subjetivos del acto (inexistencia de vicios del consentimiento o lesión subjetiva) es un modo de obligarse válido. Tampoco podría invocarse la

existencia de un consentimiento tácito, no sólo por la confrontación flagrante con la norma del artículo 58 RCT sino con las norma del Código Civil de Vélez. Nótese que en el supuesto de un aumento salarial, es menester que se reciba la cosa ofrecida para que al hacerlo el trabajador consienta la modificación de la remuneración y el acto unilateral de aumento salarial se convierta, con la aceptación por parte del trabajador, en contractual. Pero en casos como el que estamos tratando, la situación es inversa, ya que no existe la entrega de la cosa. Quien paga menos salario entrega una menor cantidad y por tanto el acto de recepción, como tal no existe pues no existe cosa que entregar. El pago del salario inferior no es sólo la cosa ofrecida sino también parte de la cosa inicialmente debida, sobre todo teniendo en cuenta lo normado por el artículo 260 RCT. Por ello debe accederse a las diferencias salariales reclamadas conforme lo solicitado por la parte actora en el escrito inaugural. Respecta a las horas extras me remito nuevamente a los dichos de los testigos, de los cuales puede extraerse que el horario era de lunes a viernes de 10:00 a 18:30 con una hora de almuerzo, sin embargo normalmente se comía en cocina y la actora comía en la oficina?. Particularmente al testimonio de la Sra. Kiassos -desechada por el a quo por haber terminado su relación laboral en el 2007 y exceder el plazo previsto por el 256 RCT- refirió que había días que se quedaban hasta las ocho y media, nunca nos fuimos seis y media, siempre nos quedábamos y la Sra. Mabel se quedaba porque muchas veces nos consultábamos y nos encontrábamos abajo... a veces ocho y media, a veces nueve menos cuarto?. No obstante aclarar que el horario implementado en la prestación de servicios iba más allá de las ocho horas diarias e incluso más allá de la novena hora, ha de estarse a las disposiciones del Convenio 1 de la OIT, en tanto norma superior. Digo esto porque, desde la reforma de la Constitución Nacional en 1994 la validez de los tratados y convenios internacionales como derecho interno del Estado Argentino, se impone conforme los términos del artículo 75 inciso 22. En la medida que el convenio 1 OIT no deja dudas respecto a la violación de la jornada legal de todo trabajo que exceda las ocho horas, a menos que compensara jornadas inferiores a ellas durante la semana (apartado b del artículo 2), la discusión respecto de los límites impuestos por la ley 11.544 ha quedado zanjada. Como corolario de lo dispuesto en el Convenio internacional, e incluso, por la norma nacional 11.544 debe entenderse como hora extra a toda hora trabajada más allá de las ocho horas diarias, pudiéndose admitir la compensación de trabajos realizados durante la semana en jornadas inferiores a las ocho horas si media disposición expresa de la autoridad competente o convenio colectivo. En ese caso no se podrá acumular más de una hora diaria. De acumularse más de una hora diaria, esta constituye hora extra, aun así no se excedan las cuarenta y ocho horas semanales. Esto determina la inconstitucionalidad, aun de oficio, de algunos regímenes convencionales colectivos como el del artículo 9 del CCT 507/07, aplicable al personal de vigilancia, en la medida que establece una compensación de hasta doce horas diarias, o, como en el presente caso, la inconstitucionalidad del artículo 11 inciso b del decreto reglamentario 16.115/33 cuando comprende en las excepciones de la ley, los cobradores o investigadores de cobranzas y corredores que sean remunerados exclusivamente a comisión?, ante la seria incompatibilidad observada entre normas de distinta jerarquía, debiendo primar la de orden superior, máxime si la contradicción surge de la mera comparación de las cadenas textuales sin necesidad de intervención de ningún elemento de prueba o circunstancia externa. Asimismo, al establecerse la existencia de trabajos en horas extras, se torna obligatorio el cumplimiento de la documentación exigida por el artículo 6 de la ley 11.544. La falta de exhibición de las mismas -conforme surge de la pericia contable a fs. 187-, da lugar a la aplicación de la norma del artículo 163 inciso 5 CPCCN, por lo que el quantum del horario trabajado debe ser establecido con base en la demanda respecto al desempeño en la jornada de lunes a viernes, por lo que corresponde acceder a la suma de \$6.528 pretendida por la actora por la obligación debida de la relación fenecida al obtener el beneficio jubilatorio, aplicándose la norma del artículo 55 RCT para la determinación de su cuantía (esto determina la inversión de la carga de la prueba por cuanto la carga de la prueba en la especie ha sido impuesta al empleador atento lo normado por el referido artículo que establece claramente una presunción juris tantum y no una presunción simple), ante la irregularidad registral que implica la responsabilidad del empleador. En este caso, el juez debe presumir, salvo prueba en contrario la veracidad de lo afirmado por el trabajador o sus causahabientes sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos. No es función de los jueces ignorar las leyes so color de particulares criterios sino aplicarlas. Conforme los lineamientos expresados precedentemente corresponde acceder a la multa dispuesta por el artículo 80 RCT en tanto la misma procede si la petición de entrega de los certificados de trabajo debidos -por el reingreso del trabajador- fue realizada en la audiencia ante el Seclo -circunstancia evidenciada conforme surge de la constancia obrante a fs. 2- porque esto demarca precisamente el presupuesto establecido por la reglamentación del artículo 3 del decreto 146/01, ahora sí frente a la conducta contumaz de la empleadora. Igual surte tendrá la queja ante el rechazo de la multa del artículo 2 de la ley 25.323 en tanto lo expresado previamente respecto a la irregularidad registral del reingreso de la trabajadora da por tierra con el argumento esgrimido en origen. En este contexto, cuando el empleador, como en el caso, coloca al trabajador en situación de despido, no admitir la procedencia de la multa importaría la forma velada de cohonestar la conducta punida que consiste en despedir sin pagar lo adeudado. La falta de pago de la indemnización debida constituye el presupuesto de aplicación de la multa. Así, el hecho de haber iniciado acción judicial ante la falta de respuesta al requerimiento constituye sincrónicamente el supuesto analizado

por la norma. Adviértase que basta se cumpla uno de los requisitos -iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio- para percibir la multa allí dispuesta. Respecto a las multas de la ley 24.013 debe tenerse en cuenta que la relación laboral que unía a las partes en un primer momento concluyó conforme lo previsto por el artículo 252 RCT previo a la intimación realizada ya por el reingreso. Este es el motivo por el cual no puede accederse a la multa del artículo 9 y 15 LNE. No obstante ello y encontrándose acreditadas las irregularidades evidenciadas en cuanto al salario y las horas extras debidas, la obligación de registro y sus contenidos (presupuesto de aplicación de la multa del artículo 1 de la ley 25.323) son determinados por las normas de los artículos 7 LNE y 52 RCT. La categoría falsa (artículo 52 inciso g RCT) o la asignación de una remuneración devengada inferior a la real (artículo 52 inciso e RCT) constituyen supuestos de registro irregular que dan causa a la multa del artículo 1 de la ley 25.323 que debe ser receptada. El reclamo de SAC y Vacaciones proporcionales, en tanto los mismos son debidos siempre ante la extinción del contrato de trabajo cualquiera fuera la causa, debe accederse a dichos rubros siendo imputable la obligación al pago de lo adeudado a la demandada en tanto empleador. En consecuencia, la actora es acreedora a los siguientes rubros -conforme las particularidades de la causa- tomando en cuenta el salario de \$4.351,90 y las fechas de reingreso y despido indirecto (enero 2010 - 9/03/2010): \$4.351,90 art. 245 RCT + \$4.351,90 art. 232 RCT + \$4.351,90 sueldo febrero 2010 + \$4.351,90 art. 233 RCT + \$1.450,63 SAC prop. inc. preaviso + \$880,05 Vac. prop. c/ SAC + \$11.013,60 dif. salariales + \$6.528 horas extras + \$6.527,85 art. 2 ley 25.323 + \$4.351,90 art. 1 ley 25.323 + \$13.055,70 multa art. 80 RCT sumas que totalizan \$61.215,33. Dicho monto devengará intereses desde que cada suma es debida y hasta su efectivo pago, conforme Acta CNAT 2601. En atención al nuevo resultado del litigio y en virtud de lo normado por el art. 279 del CPCCN, corresponde dejar sin efecto lo dispuesto en origen en materia de costas y honorarios. Teniendo en cuenta la entidad de los agravios y los progresos respectivos, las costas en ambas instancias deben ser impuestas a la demandada vencida (conf. arts. 68 C.P.C.C.N). Conforme la calidad y extensión de las tareas desempeñadas por los profesionales intervinientes, así como lo dispuesto por las normas arancelarias vigentes propongo regular los honorarios por la actuación en primera instancia, sobre el capital de condena más intereses, para la representación y patrocinio letrado de la actora en el 16%, para la representación y patrocinio letrado de la demandada en el 12% y para el perito contador en el 6%. Asimismo, corresponde regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la alzada en el 25% de lo que les fuera regulado por su intervención en la instancia anterior (artículo 14 de la ley de aranceles). LA DRA. GRACIELA ELENA MARINO manifestó: Que por análogos fundamentos, adhiere al voto del Sr. Juez de Cámara preopinante. En virtud de lo que surge del acuerdo que antecede, el TRIBUNAL RESUELVE: 1. Revocar la sentencia de origen y hacer lugar a la demanda incoada por Mabel Nicolasa Lara condenando a Eduardo Mario Rueda a abonar dentro del quinto día de notificada la presente, la suma de \$61.215,33 con más los intereses dispuesto por acta Nro. 2601 desde que cada suma es debida y hasta su efectivo pago, con costas en ambas instancias a la demandada vencida. 2. Regular los honorarios por la actuación en primera instancia, sobre el capital de condena más intereses, para la representación y patrocinio letrado de la actora en el 16%, para la representación y patrocinio letrado de la parte demandada en el 12% y para el perito contador en el 6%. 3. Regular los honorarios de los letrados interviniente por su intervención en la alzada en el 25% de lo que les fuera regulado por su actuación en la instancia anterior. 4. Regístrese, notifíquese, cúmplase con el art. 1 de la ley 26.856 Acordadas C.S.J.N. 15/13 punto 4) y 24/13 y devuélvase. Con lo que terminó el acto, firmando los señores jueces por ante mí, que doy fe. Se deja constancia que la vocalía 2 se encuentra vacante (art. 109 RJN).

Enrique Néstor Arias Gibert Juez de Cámara Graciela Elena Marino Juez de Cámara Notas (1)

La norma del artículo 58 RCT es la excepción a la que se refiere el artículo 873 del Código Civil de Vélez: ¿La renuncia no está sujeta a ninguna forma exterior. Puede tener lugar aun tácitamente, a excepción de los casos en que la ley exige que sea manifestada de una manera expresa?. En este sentido, la que está regulada es la forma de la prueba del acto jurídico de contenido liberatorio.

011763E