

Contrato De Trabajo Despido Discriminacion Carga Dinamica De La Prueba Doctrina De La Corte

DOMINGO, 10 DE ENERO DE 2021

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido. Discriminación. Carga dinámica de la prueba. Doctrina de la Corte Se hace lugar a la demanda por despido discriminatorio interpuesta por el actor, atento a que las injurias y hostigamientos recibidos durante la relación laboral por pertenecer a la religión judía configuraron un caso de "mobbing" laboral susceptible de resarcimiento indemnizatorio. Para decidir de este modo, los jueces intervinientes utilizaron la doctrina elaborada por la CSJN en su precedente "Pellicori", en el cual estableció que resultaba suficiente para la parte que afirmó el motivo discriminador, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resultarían idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprochó la comisión del trato impugnado la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

NEUQUEN, 2 de mayo de 2017. Y VISTOS: En acuerdo estos autos caratulados: "WERNICKE EDUARDO HUGO C/ ABB S.A. Y OTRO S/ COBRO DE HABERES?", (JNQLA2 EXP N° 449079/2011), venidos a esta Sala II integrada por los Dres. Federico GIGENA BASOMBRIO y Patricia CLERICI, con la presencia de la Secretaria actuante Dra. Sandra ANDRADE y, de acuerdo al orden de votación sorteado, el Dr. Federico GIGENA BASOMBRIO dijo: I.- Contra la sentencia dictada a fs. 455/471 que hace lugar a la demanda, apela y expresa agravios la co-demandada ABB S.A, a fs. 480/482 vta., cuyo traslado ordenado a fs. 483, es contestado por el actor. Asimismo, los Dres. ... y ... (letrados de la codemandada Mega), apelan su regulación de honorarios profesionales por bajos, alegando que la base regulatoria no contempla ni el capital demandado (\$ 167.061,25) ni los intereses fijados en la sentencia (\$94.729,91), conforme lo dispuesto por el art. 20 de la ley 1594, modificado por la ley 2933). Por su parte, el actor apela a fs. 490/492, ordenándose su traslado a fs. 493, guardando silencio los demandados.

II.- Agravios del actor. Cuestiona que se omitió resolver sobre el lucro cesante correspondiente al tiempo de tramitación del presente juicio (de mayo /2011 a junio/2016) y que la suma de \$ 97.061,25 al momento de iniciar el reclamo judicial, representaba el daño cierto y cuantificable sufrido por el actor (haberes caídos desde la interposición de la demanda), siendo imposible ponderar reclamar una mayor suma por dicho concepto, atento resultar incierto el tiempo de tramitación de la presente causa; no obstante lo cual, el paso del tiempo siguió ocasionando al trabajador un daño cierto, al verse impedido de percibir salarios devengados durante los meses de tramitación del proceso. Critica que el magistrado haya ordenado descontar del crédito del actor los montos correspondientes por del despido abonados por la demandada, entendiendo que el despido carece de efectos jurídicos. por lo cual. la percepción de dichas sumas importaría un enriquecimiento sin causa de su mandante; y que el daño material ocasionado, no se verá reparado solo con la procedencia de intereses que prevé la sentencia en el punto 4. Solicita se amplíe la sentencia de grado y se disponga la procedencia en concepto de lucro cesante de la totalidad de haberes devengados por el actor durante la tramitación de los presentes autos, con más sus intereses, conforme calculo mencionado en el punto 4 de la sentencia.

III.- Agravios de la codemandada ABB S.A. Se queja de que la sentencia considere discriminatorio al despido, porque el juez determinó que la actitud de los compañeros de trabajo del actor motivó la decisión de la empresa (empleadora de todos ellos) de rescindir la relación laboral, considerando que la conducta de aquéllos, es en realidad, la actitud de la empresa. Manifiesta que el juez si bien invoca la regla de la sana crítica no la aplica en la apreciación de la prueba testimonial, ya que existieron testigos que declararon que hubo trato discriminatorio y otros que claramente la excluyen e incluso demuestran que la empresa recibió la denuncia del actor en tal sentido, tomando acciones concretas al realizar una investigación. Reitera que más grave aún resulta el hecho de que el juez cofunde la actitud que considera acreditada por parte de los compañeros de trabajo del actor con la de la empresa, razonando que como los compañeros lo trataban mal y fue despedido sin causa, ese despido fue discriminatorio, deduciendo que ante la falta de justificación del despido en la contestación de demanda, la rescisión obedeció a su condición religiosa, exigiéndole a su parte, "la causa de un despido sin causa?". Invoca que el despido sin causa no es un ilícito y que el derecho del empleador de finalizar la relación laboral abonando las indemnizaciones correspondientes no puede verse como un derecho violatorio de la ley o de un principio laboral, como pretende la sentencia, al considerar que el despido sin causa del actor viola el principio de conservación de la relación laboral.

IV.- Entrando al estudio de los recursos, por una cuestión metodológica, comenzaré por el interpuesto por la empleadora ABB S.A. y al respecto, adelanto que el recurso será rechazado. En primer lugar, señalo que el marco jurídico sobre el que será analizada la decisión del a-quo, en cuanto a considerar el despido decidido como discriminatorio y por qué. Al respecto, en la cusa "Mulbayer" (expte. N° 417952/2010 del 23 de abril de 2015), sostuve: "...cabe señalar que tratándose de un despido encuadrado normativamente en la ley 23.551 y 23.592, la cuestión de la carga probatoria adopta un matiz diferenciado y en

ocasión de analizar un caso de aristas similares, aludiendo a la doctrina de la Corte Suprema, señalaba: "...corresponde tomar en consideración el corpus iuris elaborado por los comités de derechos humanos que actúan, bueno es acentuarlo, en las condiciones de vigencia de los tratados citados -por recordar los términos del art. 75.22, segundo párrafo, de la Constitución Nacional- y, por ende, resultan intérpretes autorizados de dichos instrumentos en el plano internacional (Aerolíneas Argentinas S.A. c. Ministerio de Trabajo, Fallos: 332:170 -2009-, y otros). Corpus éste que, además de exhibir un particular concierto, tal como se verá enseguida, se proyecta decididamente sobre la ley 23.592 en cuanto a su régimen probatorio en situaciones en las que se controvierte el motivo real de un acto particular tildado de discriminatorio. Primeramente, al reducir el grado de convicción que, respecto de la existencia del motivo discriminatorio, debe generar la prueba que recae sobre quien invoca ser víctima de dicho acto. Y, en segundo lugar, al modular, a partir de lo anterior, la distribución de la carga de la prueba y la medida en que ésta pesa sobre el demandado al que se imputa la responsabilidad por el mencionado acto? En todo caso, y sobre ello se volverá en repetidas oportunidades, ambas reglas parten de un dato realista: las serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan dichas víctimas para acreditar, mediante plena prueba, el aludido motivo. A ello se suma, por cierto, que la necesaria adecuación de los remedios en los términos ya indicados, prenda de su imprescindible efectividad, adquiere todavía más entidad en casos como el presente, esto es, cuando el agravio puesto en la liza judicial involucra a los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación, por cuanto éstos resultan elementos arquitectónicos del orden jurídico constitucional argentino e internacional...? ...cuadra subrayar que el Comité contra la Discriminación Racial, después de advertir el dato realista indicado en el considerando precedente, ha llamado a los Estados a atenderlo ¿cabalmente?. Para ello, señaló que, en los reclamos o demandas civiles por discriminación, las normas procesales han de regular la carga de la prueba en términos tales que, una vez que el reclamante hubiese acreditado ¿prima facie? que ha sido víctima de una discriminación, deberá ser el demandado la parte que produzca la prueba que justifique, de manera objetiva y razonable, el trato diferente...? 7º) Que la cuestión en debate tampoco ha escapado al examen de la Organización Internacional de Trabajo ... En tal sentido, advirtió que ¿[u]no de los problemas de procedimiento más importantes que se plantean cuando una persona alega una discriminación en el empleo o la ocupación se refiere a que con frecuencia le corresponde la carga de la prueba del motivo discriminatorio subyacente al acto incriminado, lo que puede constituir un obstáculo insuperable a la reparación del perjuicio sufrido? (párr. 224). Lo más frecuente, acotó, ¿es que la discriminación sea una acción o una actividad más presunta que patente, y difícil de demostrar [...] tanto más cuanto que la información y los archivos que podrían servir de elemento de prueba están la mayor parte de las veces en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación? Cuando los trabajadores que hayan ejercido su derecho de reclamar la igualdad de trato sean despedidos o vean modificadas sus condiciones de trabajo, ¿la legislación de ciertos países prevé que el empleador ha de administrar la prueba de que la presentación de la reclamación no era el motivo único o principal del despido o de la modificación de las condiciones de empleo del asalariado. 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? (ídem, citas omitidas). Dicha Comisión, en suma, consideró que la cuestión de la carga de la prueba tiene una ¿importancia fundamental en toda discriminación alegada?, dado que, con frecuencia una persona discriminada dudará en llevar su caso a las instancias competentes [...] porque la mayor parte de las veces no dispondrá del conjunto de elementos de prueba necesarios [...]? (párr. 225), para concluir en que, de todo ello, ¿se desprende que existen circunstancias en las cuales la carga de la prueba del motivo discriminatorio no debe corresponder a la víctima que alega una discriminación [...]? (ídem). 9º) Que otro de los terrenos aludidos en el comienzo del considerando anterior, es el jurisprudencial comparado, en el cual ocupa una plaza relevante la prolífica y añosa labor del Tribunal Constitucional de España, ... ese tribunal tiene juzgado que ¿cuando se prueba indiciariamente [por el trabajador] que una extinción contractual puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales [...] incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate. Para ello, es preciso que el trabajador aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigido a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia y que debe permitir deducir la posibilidad de que ha podido producirse. Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada? (STC 17/2007, sentencia del 12 de febrero de 2007, fundamento jurídico 3 y sus numerosas citas).? ...a modo de conclusión, resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica... ¿Corresponde advertir, con todo, que si bien los razonamientos de esta sentencia no han dejado de

tomar en cuenta al derecho comparado, ello no implica, por parte de esta Corte, adoptar posición sobre todos los pormenores de los enunciados expuestos. Las referencias comparatistas tendieron, en esencia, a mostrar el fuerte concierto y reacción internacional en torno de la materia examinada, en cuanto a la entidad y a la gravedad de los problemas que entraña, y a las soluciones generales con que estos han sido encarados. La doctrina del Tribunal, por ende, no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto, pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosímilmente se siga la configuración del motivo debatido. Tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria, ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado. (C.S.J. N.- P., L. S. c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal - 15/11/2011) ¿En tal sentido y por aplicación de la doctrina de la Corte, el actor debía probar que los hechos que lo llevaron a considerarse despedido se inscriben ¿prima facie? en un acto que puede calificarse como discriminatorio. (P.C.A. contra P.E. S.A s/ Despido x otras causales?, 19/12/2013 -Sala II). Asimismo, y en sentido coincidente, la Sala I en la causa ¿Brizuela? (Expte. N° 474020/2013 del 22 de marzo de 2016), que: ¿Cabe agregar que esta Alzada ha sostenido que: ¿Tampoco resultan procedentes los reparos relativos a la falta de acreditación fehaciente de la conducta discriminatoria. ¿No debe olvidarse que en casos como el presente, en que se invoca la violación de garantías de orden constitucional como la no discriminación, el derecho a la igualdad de trato y a no sufrir persecuciones o represalias en el ámbito laboral, las pruebas producidas deben ser analizadas desde la perspectiva señalada por la Suprema Corte en la causa ¿Pellicori?, reiterada en fecha reciente en autos ¿S.M.G.?. ¿En el primer precedente, el Máximo Tribunal determinó que frente a la dificultad probatoria originada en dichos supuestos ¿...resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación?. Luego, continúa ¿...la doctrina del Tribunal, no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosímilmente se siga la configuración del motivo debatido. Tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado. (C.S.J.N., ¿Pellicori, Liliana Silvia c. Colegio Público de abogados de la Capital Federal s/ amparo?, 15/11/2011, Fallos 334:1387). ¿Esta tesis es la que inspiró lo decidido recientemente en la causa ¿S.M.G.?, al señalar: ¿Que cabe recordar que la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja. Lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor, y ¿la información y los archivos que podrían servir de elementos de prueba están, la mayor parte de las veces, en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación? (vid. Fallos: 334:1387, considerando 7°). ¿Para compensar estas dificultades, en el precedente citado el Tribunal ha elaborado el estándar probatorio aplicable a estas situaciones. Según se señaló en esa ocasión, para la parte que invoca un acto discriminatorio, es suficiente con ¿la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación? (conf. considerando 11). ¿En síntesis, si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia? (CSJN, ¿S., M. G. y otros c. Tadelva SRL y otros s/ amparo?, 20/05/2014, L.L. 10/06/2014, 7 P.q.-S, ED 01/07/2014, 4, Sup. Const. 2014, 85, AR/JUR/15946/2014). ¿Luego, toda vez que la valoración de la prueba rendida se llevó a cabo respetando el estándar probatorio elaborado por la Corte Suprema, entiendo que corresponde confirmar el fallo de grado: los hechos probados configuran indicios suficientes, precisos y concordantes que logran persuadir acerca de que el despido dispuesto por la demandada constituyó una represalia y un acto discriminatorio, precisamente por la actividad gremial llevada a cabo por el actor?, (¿LOBO SILVIO C/ CENCOSUD S.A. S/ SUMARISIMO? EXP N° 448957/2011). En este sentido también se expresó que: ¿Corresponde confirmar la sentencia que concluyó que el despido del trabajador supuso un acto de discriminación que debe ser calificado como arbitrario, pues no se ha demostrado que la patronal haya tenido causas reales absolutamente extrañas a la discriminación antisindical, lo cual evidencia que no existieron razones para motivar la ruptura contractual (del voto del doctor Genoud)? (SCBA, Villalba, Franco Rodrigo c. The Value Brands Company de Argentina, 22/12/2010, DT 2011 (marzo), 556). ¿...ninguna otra explicación cabe que no sea la estrechísima relación que existe entre el activismo gremial del actor con la decisión del despido formulada por la demandada, tanto más cuando como ya lo señalara, respecto a la orfandad probatoria habida en torno a la acreditación de la justa causa invocada? (Sala II, en autos ¿F. NORMAN ALBERTO CONTRA A.J. S.A. S/ DESPIDO POR OTRAS CAUSALES?, Exp. N° 427466/2010). Aplicando estos conceptos al caso de autos, era fundamental que el actor acreditara las injurias y el hostigamiento recibidos constantemente y a lo largo del su relación

laboral por parte de sus compañeros y fundamentalmente algunos jerárquicos, por su pertenencia a la religión judía y el conocimiento por parte de la empresa; situación fáctica que considero fue debidamente acreditada, coincidiendo en la valoración que efectúa la magistrada. Así, los testigos Teggi (fs. 281/283), Callegari (a fs. 284/286), Morales (fs. 287/289), cuyas declaraciones han sido transcriptas en su totalidad en la sentencia, dieron cuenta del trato agravante que recibía Wernicke no sólo de sus compañeros de trabajo (Morello, Villasuso y Martínez) sino también de parte de sus supervisores: como el jefe del sector eléctrico, Sr. Baridon y Sr. Fernández, quienes le proferían burlas y frases sumamente agraviantes en su mayor parte referidas a su pertenencia al judaísmo. Ahora bien, la queja que invoca la empresa apelante, respecto a la valoración de la prueba cuestionando que haya sido aplicada la regla de la sana crítica, lejos de resultar una crítica concreta y razonada a lo decidido, refleja una disconformidad genérica, porque sólo ataca el contenido de las declaraciones testimoniales, más nada dice del reproche que le endilga la magistrada como empleadora, en cuanto a que habiendo tomado conocimiento de la situación que estaba atravesando el actor, referida a los insultos y trato desconsiderado hacia su persona y condición religiosa en su lugar de trabajo, se mantuvo inactiva al no haber tomado medidas al respecto. Y respecto a esto, no alcanza para enervar tal consideración, la supuesta investigación que dijo el testigo Fraticelli (dependiente del área de recursos humanos de ABB S.A.), fue realizada por la empleadora ante la denuncia del actor, ya que más allá de la vaguedad de su contenido, ni siquiera fue invocado tal investigación por la demandada al contestar la acción, ni tampoco se acompañó constancias sumariales correspondientes. Refuerza la existencia de actos discriminatorios y la tolerancia empresarial, las constancias de la denuncia tramitada ante el Instituto Nacional de Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI, mediante expte. N° S04:04: 0075893/2013, obrante a fs.409/421), cuya agregación a la causa conforme lo dispuesto por los arts. 20 inc. E) y 54 de la ley 921 y art. 335 del Código Procesal, fue consentida por el apelante, ya que cita un párrafo de dicho informe para fundar su postura al presentar su alegato (conf. fs. 453, cuarto párrafo). Por lo tanto y sumado a la ausencia de agravios al respecto, resulta plenamente válido su incorporación como prueba. Así, dicho informe resulta relevante a los fines de esta causa, que entre sus conclusiones (fs. 420), se sostuvo que: "... esta asesoría letrada concluye que el Sr. Wernicke fue víctima de mobbing ejercicio por compañeros y superiores jerárquicos, el cual al encontrarse motivado en su religiosidad judía y edad constituyó un accionar discriminatorio en los términos de la Ley 23.592, normas concordantes y complementarias, cuya autoría y extensión temporal no ha logrado ser acreditada en los presentes. Asimismo, han sido aportados indicios suficientes que permiten afirmar que la empresa ABB S.A., tenía conocimiento de dicho mobbing discriminatorio y pese a ello no tomo ninguna medida tendiente a hacer cesar el mismo, que también constituyó un acto discriminatorio, conforme lo establecido por el art. 1 de la ley 23.592? Sobre el valor de los dictámenes del INADI, en la causa ?Benegas? (ICC 1711/16, del 03/05/2016), y adhiriéndome al voto de mi colega de Sala, Dra. Clerici, dijimos que: ?La jurisprudencia es conteste en otorgar especial relevancia, cuando se acciona en virtud de la Ley 23.592, a las actuaciones tramitadas ante el INADI y a las resoluciones emitidas por dicho organismo, sin perjuicio de la facultad de la magistratura de evaluar la configuración o no de la discriminación, en tanto autoridad de aplicación de la ley referida (arts. 2 y 4, Ley 24.515). Así lo ha resuelto la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en un supuesto similar al de autos -medida cautelar- (autos ?Palmer c/ Kraft Suchard Argentina S.A.?, 3/5/2007, Fallos 330:2033); y también la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial (Sala E, ?Q., P.G. c/ Enterteiment Depot S.A.?, 12/3/2008, ED 228, pág. 181), la Cámara Federal de Apelaciones de San Martín (Sala II, ?E., P.N. c/ Universidad Nacional de La Matanza?, 17/3/2014, LL 2014-C, pág. 166), y la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil (Sala L, ?T., C.B. c/ S., J.?, 25/6/2014, LL AR/JUR/43177/2014).? Ahora bien, llegados hasta aquí, pesaba sobre la demandada, para enervar el progreso de esta causa, la carga de acreditar que su decisión tuvo un motivo objetivo y razonable, es decir, ajeno a cualquier conducta discriminatoria, surgiendo la argumentación de que el despido sin justa causa fue efectivizado mediante el pago oportuno de los rubros indemnizatorios previstos en el art. 245 LCT, insuficiente, frente a la presunción que emana de la dinámica probatoria. Es decir, no se está en presencia de un simple reclamo salarial, para contraponer un pago conforme la prescripción legal mencionada. Y la alegada restructuración de la empresa, al contestar los agravios resulta una manifestación muy endeble, además de extemporánea, porque no fue alegada al contestar la demandada. Por lo expuesto, comparto la conclusión a la que arriba la magistrada, en cuanto a que el despido directo sin causa imputable al actor, dentro de este marco hechos acreditados, opera como una presunción de que el despido del actor puede considerarse un acto de discriminación conforme pautas de la Ley 23.592. V.- Pasando ahora al recurso del actor, y abordando la queja sobre la omisión en el tratamiento del lucro cesante al tiempo de la tramitación del presente juicio, es decir desde mayo 2011 al junio 2016, diré que tal queja no va a prosperar, ya que en ningún pasaje de la demanda y los rubros reclamados (pto. IV incs. B y C) surge tal petición, remitiéndose el actor en el Pto. I-A), a los importes y conceptos consignados en la liquidación y allí es que calcula bajo el ítem ?daño emergente y lucro cesante? los salarios caídos desde la fecha de despido hasta el inicio de demanda, importes a los que hiciera lugar la jueza con lo cual, no puede pretender en esta instancia una nuevo reclamo, so pena de vulnerar el derecho de defensa en juicio de la contraria. Lo cierto que ciñó su reclamo a la suma de \$ 97.061,25, sin ninguna otra pretensión que la del reclamo por

daño moral (\$30.000) y daño psicológico (\$40.000), rubros que también prosperaron, tanto en su extensión como en sus respectivos importes. Otro tanto puede decirse del agravio respecto de la deducción del importe de condena de la suma percibida en concepto de indemnización por despido (art. 245 LCT), resultando ajustada a derecho lo decidido por al a-quo, puesto que la declaración de nulidad del despido (y consecuente orden de reincorporación del actor a su puesto de trabajo), inevitablemente, provocó que se despojara de aquella causa a las sumas percibidas, e importaría pretensión del actor, un indebido enriquecimiento sin causa. Por otra parte y contrariamente a su crítica, la inclusión de los intereses a la suma de capital de condena, desde la fecha del despido, tal como lo ha establecido la magistrada, importa mantener equilibrio en el crédito del actor, debiendo inadmisibles en esta instancia la pretensión de adicionar otras sumas al importe de condena que ni siquiera fueron oportunamente solicitadas. VI.- Finalmente y a fin de abordar la apelación de los honorarios regulados a los letrados intervinientes por la codemandada Compañía Mega S.A., por bajos alegando que la base regulatoria no contempla ni el importe reclamado en la demanda ni los intereses conforme el art. 20 de la ley 1594, reformado por la ley 2933. Debo señalar que razón les asiste a los letrados pro cuanto conforme lo dispone la norma mencionada, corresponde fijar como base regulatoria la suma de \$ 261.791,16 (el importe que resulta de sumar el capital reclamado en la demanda \$167.061,25 e intereses fijados en la sentencia \$ 94.729,91. Tal es el criterio que sostuvimos en "ALMARZA" (Expte. N° 377475/2008), con posterioridad a la referida reforma legal (26/11/2015). "En los juicios en que se rechaza la demanda se debe adoptar el mismo temperamento que para las causas en las que prospera, es decir, considerar el monto del pleito a valores actuales, según se pretendiera al promover la acción (conf. LL.1980-D-14), pues a los fines de asegurar la adecuada contraprestación de los servicios profesionales en los supuestos de rechazo de la demanda, la regulación a efectuarse debe guardar adecuada relación con los valores económicos del juicio" (conf. JUBA 7.0, Sum. B-82087,SCBA,17-11-92), (PI.1996-I-159/160, Sala I). "Así también: "En los juicios en que se rechaza la acción se debe adoptar el mismo temperamento que para las causas en las que prospera, es decir, considerar el monto del pleito a valores actuales" (PI.1993-T°I-F°84/85, Sala II), (conf. Expte. N° 377475/2008 citado). Por todo ello, corresponde admitir el recurso deducido por los Dres. ... y ..., y, en consecuencia, dejar sin efecto los honorarios que le fueran regulados en la sentencia de grado, fijando sus respectivos emolumentos en las sumas de \$ 11.519 y de \$ 28797, en igual orden. VII.- Por lo expuesto propongo al Acuerdo, se rechacen los recursos interpuestos por la demandada ABB S.A. y por el actor; haciendo lugar a la apelación arancelaria de los letrados de la co-demandada Compañía Mega S.A. Consecuentemente corresponde: 1) confirmar la sentencia dictada a fs. 455/471, en todo lo que ha sido materia de recurso y agravios, con la salvedad de los honorarios correspondientes a los letrados de Compañía Mega S.A., por el rechazo de la acción, los que se dejan sin efecto,2) Fijar los honorarios de los Dres. ... y ..., en las sumas de \$ 11.519 y de \$ 28797, en igual orden, conforme pautas arts. 6, 7, 9, 20 y ccdtes. de la ley 1594 y 2933.3) Costas de alzada en el orden causado, atento al resultado de los recursos (art. 17 y 54 de la ley 921 y 71 del Código procesal), regulándose los honorarios de esta instancia bajo las pautas del art. 15 de la ley 1594. La Dra. Patricia CLERICI dijo: Por compartir los fundamentos vertidos en el voto que antecede, adhiero al mismo. Por ello, esta Sala II RESUELVE: I.- Confirmar la sentencia dictada a fs. 455/471, en todo lo que ha sido materia de recurso y agravios. II.- Dejar sin efecto los honorarios de la instancia de grado regulados a los letrados de la co-demandada Compañía Mega S.A., y fijar los honorarios de los Dres. ... y ..., en las sumas de \$ 11.519 y de \$ 28797, en igual orden (arts. 6,7, 9, 20 y ccdtes. de la ley 1594 y 2933). III.- Imponer las costas de Alzada en el orden causado (arts. 17 y 54 ley 921 y art. 71 del Código procesal). IV.- Regular los honorarios de Alzada para los letrados intervinientes: ..., ..., ... y ..., en el ...% de los importes fijados en la instancia de grado, para cada uno (Art. 15 de la ley 1594). IV.- Regístrese, notifíquese electrónicamente y, en su oportunidad, vuelvan los autos al Juzgado de origen. Dr. FEDERICO GIGENA BASOMBRIO - Dra. PATRICIA CLERICI Dra. SANDRA ANDRADE - Secretaria Correlaciones: Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo - Corte Sup. Just. Nac. - 15/11/2011 - Cita digital IUSJU200300D Noto, Héctor José c/Casino Buenos Aires SA. Compañía de inversiones de entretenimientos S.A. U.T.E. s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala IX - 06/07/2015 - Cita digital IUSJU003158E 018159E