

Despido Acoso Laboral Maltrato Laboral Violencia De Genero Injuria Grave Embarazo

JURISPRUDENCIA

Despido. Acoso laboral. Maltrato laboral. Violencia de género.

Injuria grave. Embarazo Se resuelve ajustado a derecho el despido con causa decidido por la empleadora, habida cuenta de que si el trabajador se dirige de forma irrespetuosa y a los gritos a un superior jerárquico que, además, es una mujer embarazada, en el ámbito de trabajo y frente a otros compañeros de trabajo, dicho accionar constituye una injuria suficiente que no consiente la prosecución del vínculo laboral en los términos del artículo 242 de la LCT. En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, capital federal de la República Argentina, a los 23 días del mes de NOVIEMBRE de 2018 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; EL DOCTOR ENRIQUE NESTOR ARIAS GIBERT dijo: I.- La sentencia definitiva de primera instancia (fs. 368/371) ha sido apelada por la parte actora y demandada en la reconvencción a tenor de los memoriales que lucen anejados a fs. 374/381 vta. y fs. 382/389. El accionante en la reconvencción contestó agravios (v. fs. 391/395). A su vez, el perito contador se queja porque considera reducidos los honorarios regulados en su favor (v. fs. 372). II.- Se queja CEMIC porque, según sostiene, el magistrado de grado no aplicó la ley de Protección Integral de las Mujeres Nro. 26.485 ni analizó la prueba producida en autos. Sostiene que la agresión verbal a una mujer embarazada en el ámbito de trabajo que, el propio juez reconoce como sucedido, es causal suficiente para justificar el despido. Señala que no puso el nombre de la víctima en la misiva rescisoria para preservar la integridad de la trabajadora víctima. Manifiesta que la trabajadora P. escribió una carta a la empleadora denunciando los hechos que sufrió y luego declaró como testigo en estas actuaciones. Afirma que se trata de un empleado que agredió a una mujer embarazada y que ello es suficiente causal de despido. Agrega que la prueba documental y la testimonial rendida demuestran las agresiones del trabajador despedido con sus compañeros de trabajo y su superior jerárquico. Finalmente, apela la imposición de costas y los honorarios regulados a la representación letrada de la parte actora por considerarlos altos. Señala, además, que no se le regularon honorarios por la consignación. Por su parte, el trabajador se agravia porque se rechazó el incremento indemnizatorio previsto en el art. 2 de la ley 25.323. Señala que no está probado el hecho que se le imputó. Cuestiona, también, la desestimación del reclamo por horas extras y daño moral. Apela el rechazo de la indemnización prevista en el art. 80 LCT y solicita la entrega de certificados de trabajo con los datos verídicos de la relación laboral. III.- De la escritura notarial Nro. 518 de fecha 7 de agosto de 2013 surge que CEMIC despidió al trabajador por: ? a) La falta de respeto, trato agresivo y amenazas proferidas a su superior en el lugar de trabajo y en horario de trabajo en presencia de sus compañeros, lo que generó disturbios en el lugar de trabajo y malestar en los presentes y a su superior un malestar no solo psicológico y moral sino físico ya que, por su condición de embarazada, su maltrato le ha generado una situación estresante que motivó su licencia en protección de su embarazo que su actitud ha puesto en riesgo; b) La existencia de faltas similares a compañeras de tareas que se suman a la conducta de acoso intimidatorio y deshonesto que se ha constatado actualmente que Ud. ha llevado a cabo en perjuicio de tres compañeras de tareas, c) el trato despectivo y discriminatorio hacia compañeros de trabajo y superiores; d) el incumplimiento de sus tareas, consistente en el abandono de su trabajo en forma reiterada sin permiso y sin conocimiento ni autorización de sus superiores que se agravan por el incumplimiento de su obligación de registrar su entrada y salida de lugar de trabajo en el sistema de control de accesos, todo lo cual impide la consecución del vínculo laboral ? (v. prueba informativa, fs. 189/194). El accionante negó los hechos que se le imputan (v. fs. 37 y telegrama del 7/8/13) y adujo que se trató de una represalia por el reclamo salarial efectuado para que se le abonara el adicional por licenciatura universitaria (v. fs. 36/ 44 vta.). En primer término considero que la comunicación rescisoria cumple con lo normado en el art. 243 LCT porque resulta clara la imputación efectuada y se identificó a la víctima -su superior jerárquico que se encontraba embarazada- lo que le permitía al trabajador conocer de quien se trataba sin que sea necesario -como pretende el trabajador- que se denuncie el nombre concreto de la trabajadora que, tal como sostiene la empleadora, se pretendió preservar. Repárese que el propio trabajador da cuenta en la reconvencción de quien se trata y también la identifica al contestar la comunicación rescisoria (v. escrito de reconvencción fs. 41 vta.) lo que evidencia que efectivamente identificó los hechos que se le imputaban. La testigo P.M.E. (fs. 310/312) -quien dijo desempeñarse como encargada del laboratorio de CEMIC de la calle Las Heras y que el actor en la reconvencción era técnico en ese laboratorio- fue contundente al declarar que tuvo dos altercados con él a mediados de 2013. Explicó en forma detallada en qué consistieron y cuáles fueron los motivos que los originaron. En el primero de ellos, afirmó que el actor en la reconvencción se enojó y le levantó la voz diciéndole ?si se creía Moyano que defendía a los trabajadores?. Aclaró que eso ocurrió en junio de 2013 y que estaba embarazada. Explicó que un mes después, en julio de ese año, debido a una observación que le hizo porque el trabajador se

había retirado en horario de trabajo ?a la mañana siguiente entra al laboratorio, donde estaba el demandado, la técnica, la extraccionista, la auxiliar del laboratorio y la bioquímica de guardia, se le acercó el demandado a la dicente, ésta se tuvo que correr porque se le iba encima, le dijo un montón de cosas, la dicente dejó de frenarlo le dijo que no quería hablar con él, le hizo el pase de guardia a la bioquímica para que se pudiera ir, se sentó al escritorio a trabajar y el demandado se le acercó para discutir en voz alta, que le decía que la dicente hacía lo que hacía para ocupar un cargo, para chupar las medias a los jefes, que la dicente no podía jugar con su salud que debía ir al médico, que la dicente le dijo que debía pedir autorización para salir o ir al médico cuando la semana anterior se había tomado vacaciones, una discusión desagradable, que la dicente se quedó muy angustiada y se comenzó a sentir mal, se la aguantó y fue a ver al obstetra y le adelantó la licencia?. Aclaró que sabe que hubo muchas quejas de compañeros de trabajo que se fueron a quejar a personal. Dio cuenta de otros altercados del actor con otros compañeros y afirmó que una trabajadora -P.C.- le contó llorando que el demandado la arrinconó y le dio un beso, aunque aclaró que no estaba presente en ese momento. Esta testigo, denunció el hecho en forma contemporánea a la jefa de laboratorio (ver nota inicialada como 9/10 obrante en el sobre de fs. 63 y reconocida en la audiencia) en donde relató los hechos al igual que lo hizo en las presentes actuaciones y dio cuenta ante una superior jerárquica que ?se sentía intimidada ante los arranques del técnico? y que su trato era irrespetuoso y desubicado. A contrario de lo sostenido en la sentencia de grado considero que la actitud asumida por el señor M. al dirigirse en forma irrespetuosa y a los gritos a un superior jerárquico que, además, es una mujer y en dicho momento se encontraba embarazada, en el ámbito de trabajo y frente a otros compañeros de trabajo, constituye una injuria suficiente que no consiente la prosecución del vínculo laboral en los términos del art. 242 LCT. Repárese, además, que ese trato peyorativo era reiterado por parte del trabajador pues la testigo dio cuenta de un incidente anterior pero declaró que esa conducta se acrecentó en julio de 2013 a tal punto que el trato irrespetuoso e intimidatorio que recibió implicó que elevara una queja a su superior jerárquico, la Jefa del Departamento de Análisis Clínicos. La testigo S.M.R (fs. 304/306) si bien no trabajó en el sector laboratorio con el actor dijo que se desempeñó en el mismo edificio y afirmó que el accionante era prepotente con todos. Ratificó que el actor tuvo problemas con la jefa de laboratorio P.M.E. y, al dar razón de sus dichos, dijo que lo sabe porque se lo comentó P.C. que era extraccionista, que también trabajaba en la parte de laboratorio y que le contó las agresiones del actor. Aclaró que ella presencié situaciones de grito y agresiones verbales por parte del accionante. Reconoció la nota identificada con el Nro. 15 obrante en el sobre de fs. 63 y afirmó que la presentó en Recursos Humanos. Además declaró que vio cómo el actor maltrataba al cadete de extracciones con insultos. En la nota que presentó en Recursos Humanos da cuenta de que el actor acosaba a las mujeres y ?jóvenitas?. La persona mencionada por esta testigo - P.C.- declaró en las presentes actuaciones (v. fs. 225) y reconoció la documental identificada con los Nro. 7/8 obrante en sobre de fs. 63. A través de esa nota, la testigo denunció con fecha 6/8/2013 que hacía dos meses vivían situaciones incómodas en el laboratorio ocasionadas por el actor y describió la situación que dio origen a la agresión verbal con la jefa del laboratorio. Explicó que se sentían intimidadas por sus ?arranques?. Además, en dicha nota, dio cuenta de una situación de acoso con la ayudante de sala que entregaba las muestras en el laboratorio y dijo haber presenciado esa situación y que ya la había vivido en otras oportunidades pero aclaró que ?no hice nada al respecto por miedo a represalias y a que no me creyeran lo sucedido?. El testigo A.P.M (fs. 257/259) declaró que había recibido quejas del personal de laboratorio y que hubo reuniones con el departamento de recursos humanos para intentar ordenar la situación pero que ?no tuvimos una evidencia objetiva que se revirtiera su conducta? -refiriéndose al actor-. Declaró que la técnica de laboratorio que trabajaba con él -P.C.- se sentía acosada ?avasallada en su femineidad? y que también tuvieron quejas de una extraccionista llamada A.R.-. Cabe aclarar que estas dos personas declararon en las presentes actuaciones y dieron cuenta de la situación de acoso que vivieron por parte del actor en la reconvencción. Estos testimonios resultan convincentes porque tuvieron un conocimiento directo de los hechos sobre los cuales deponen y no sólo declararon en las presentes actuaciones sino que presentaron notas ante la empleadora explicando las situaciones que vivían sin que exista prueba alguna en autos que indique que hubieran mentido en ambas ocasiones ni que hubieran sido presionadas de algún modo para declarar (conf. art. 90 L.O.). Por el contrario en una de las notas presentadas la testigo da cuenta de que tenía miedo a denunciar las situaciones vividas en el laboratorio por parte del actor. Es sabido que las situaciones de acoso y maltrato se dan comúnmente en forma oculta y solapada y que generan temor en las víctimas precisamente por el amedentramiento que provoca el agresor. En el caso está acreditado el maltrato verbal con el que se dirigió a un superior jerárquico que, además, era mujer y estaba embarazada y, sumado a ello, todos los testigos son coincidentes en que se trataba de una actitud habitual del trabajador, en especial con las trabajadoras mujeres y, además, la testigo P.C da cuenta de una situación expresa de acoso hacia otra trabajadora. Todas estas situaciones fueron puestas de manifiesto ante la institución demandada frente a la actitud asumida por P. quien hizo la denuncia pertinente ante su superior jerárquico y con su actitud ayudó a que otras trabajadoras pusieran en evidencia la situación también vividas por ella. El art. 16 de la ley 26.485 dispone en lo pertinente: ?Los organismos del Estado deberán garantizar a las mujeres, en cualquier procedimiento judicial o administrativo, además de todos los derechos reconocidos en la Constitución Nacional, los Tratados

Internacionales de Derechos Humanos ratificados por la República Argentina, la presente ley y las leyes que en consecuencia se dicten, los siguientes derechos y garantías:...? ?...i)A la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quienes son sus naturales testigos...?.

Considero que las situaciones descriptas impedían por su gravedad la continuidad del vínculo laboral independientemente de la antigüedad que ostentara el trabajador en el cargo y que no tuviera sanciones anteriores pues es sabido que el empleador debe preservar la integridad física y psíquica de sus trabajadores y, precisamente, no puede permitir en el ámbito de trabajo que se produzcan agresiones de tipo verbal que intimidaban a las trabajadoras mujeres. No comparto la solución expuesta por el magistrado de grado porque si bien el ordenamiento jurídico autoriza al empleador a aplicar sanciones disciplinarias como la suspensión, la gravedad de la conducta cometida por el trabajador, autorizaba al empleador a disponer sin más la máxima sanción -el despido-. Téngase en cuenta que, tal como surge de la nota elaborada por P.C. las situaciones vividas por diversas trabajadoras no habían sido denunciadas con anterioridad por temor a represalias pero, resulta evidente, que una vez superado ese temor, frente a la cantidad de denuncias formuladas, que fueron ratificadas en las presentes actuaciones, el despido decidido por la demandada se encuentra ajustado a derecho pues la última conducta denunciada es de una gravedad tal que no consentía la prosecución del vínculo laboral (conf. art. 242 LCT) sumado a los antecedentes que fueron corroborados por los testigos que declararon en autos. No puedo dejar de advertir que, en la tesitura del magistrado de grado, y si la empleadora hubiera aplicado como sanción una suspensión, luego el trabajador debería volver a su lugar de trabajo y no me explicó cómo podría la jefa de laboratorio -luego de la situación vivida- ejercer su rol y organizar el trabajo en el laboratorio ni orientar su actividad a preservar un ambiente de trabajo sano. Según el Preámbulo de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belem do Pará, aprobada por la ley 24.632 y, por ende, de jerarquía suprallegal (conf. art. 75, inc. 22, párr. 1º, C.N.), la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres, constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. A su vez, el art. 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer consagra en forma expresa el deber de los Estados Partes de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos. Las disposiciones de la ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales son de orden público (art. 1º). Por lo expuesto, corresponde revocar lo decidido en origen en cuanto condena a abonar las indemnizaciones por despido. No controvierten lo expuesto los testimonios de D. (fs. 228/230) pues se desvinculó del Centro Médico en el año 2008 y la testigo F. (fs. 241/242) si bien dice que el actor tenía buen trato no trabajaba en el mismo sector y sólo se lo cruzaba al bajar o subir las escaleras o cuando ella concurría al laboratorio. Repárese que declara que sólo en forma esporádica compartía alguna charla con el actor. La testigo F (fs. 206/207) sólo trabajó hasta el año 2009. Finalmente la testigo M.E.A (fs. 255/256) -quien dijo desempeñarse como delegada gremial- si bien dijo que el trato con ella era cordial dio cuenta de que efectivamente la trabajadora P. presentó una nota denunciando al actor. En concreto aun cuando estos testigos dijeran que el trato con ellos era bueno por parte del accionante, no controvierten los testimonios analizados precedentemente ni dicen que esos testigos hubieran mentido al relatar las situaciones vividas. Lo expuesto torna abstracto el tratamiento de los agravios vertidos por el actor respecto del incremento indemnizatorio previsto en el art. 2 de la ley 25.323 y la indemnización por daño moral. IV.- En lo que respecta al reclamo pro horas extras, cabe señalar que el actor en la reconvenición sostuvo que desde el año 2009 cumplía una jornada laboral de lunes a viernes de 8 a 18 horas y realizaba guardias los días sábados de 8 a 20. Afirmó que la demandada le abonaba horas extraordinarias al 50% en forma deficiente porque, según sostuvo, siempre le abonaba una cantidad menor a la efectivamente trabajada y que pagaba en forma deficiente las horas extras al 100% correspondiente a guardias especiales. (v. fs. 39 vta./40 y fs. 47/vta). Del detalle de remuneraciones percibidas por el trabajador efectuada por el perito contador a fs. 328 surge que efectivamente percibía todos los meses el rubro horas extras y el experto detalló que según el anexo A los importes por horas extras percibidos por el Sr. M. es el siguiente: de agosto 2011 a julio 2012 \$ 45.819,08 y por el período agosto 2012 a julio 2013 \$ 62.860,51, es decir un total de \$ 108.679,59 (v. peritaje contable, fs. 333/vta.). Agregó el perito contador que ?no se puede efectuar un cálculo de horas extras adeudadas al Sr. M. por carecer de datos. En las planillas ?Resumen de fichadas individuales? exhibidas, en gran cantidad de días figura ?fichada incompleta? y no existen datos de la hora de egreso. Al sumar las horas extras mensuales, como existen días sin datos, la cantidad obtenida es inferior a la abonada en los recibos al Sr. M.?. El magistrado de grado sostuvo que el actor no había acreditado que lo percibido oportunamente fuese incorrecto ya que el peritaje contable acredita que percibía regularmente horas extraordinarias y que era común que faltase a las labores por razones justificadas o no. Ahora bien, tal como detalle precedentemente, la documentación que le exhibió la demandada al experto contable resulta insuficiente por estar

incompleta por lo que en definitiva debe considerarse que la empleadora no le exhibió documentación respaldatoria de contralor horario ya que las tarjetas reloj se encuentran incompletas y tampoco se le exhibió al experto las planillas horarias establecidas por el art. 6 de la ley 11.544 no obstante que del detalle de remuneraciones abonadas al actor surge que se le abonaba el rubro horas extras.

Es decir, al perito contador designado de oficio no se le exhibió documentación alguna que dé cuenta de las horas laboradas por el actor a pesar de que del libro de sueldo se observa la liquidación de horas extras. El trabajo en horas suplementarias, por su naturaleza, suele ser el que mayores dificultades ofrece a los trabajadores para su acreditación, toda vez que las constancias registrales están a cargo de la empleadora y sólo les resta a aquellos, valerse de testigos. Por ello no corresponde exigir mayor rigor probatorio para las horas extras, toda vez que siendo un hecho litigioso más, rigen las reglas procesales aplicables al resto de los hechos que integran la litis. Ahora bien, acreditado que la demandada le pagaba horas extras y que los testigos dan cuenta de una jornada de labor de 8 a 18 horas y guardias los días sábados, estimo que el hecho de que la demandada no haya acompañado en la causa ni exhibido al perito contador las planillas de control de horarios del personal en forma completa que pudieran controvertir las afirmaciones del accionante torna aplicable la presunción impuesta por el art. 55 LCT y artículos 20 y 21 del decreto reglamentarios 16.115/33 del artículo 6 de la ley 11.544, que obviamente desplaza la asignación de carga de la prueba que realiza el artículo 377 CPCCN. Es de señalar que la norma del artículo 377 CPCCN es una norma residual, que sólo ha de tener aplicación en caso de ausencia de prueba o de presunciones emanadas de hechos probados en los términos de la sana crítica (artículo 386 CPCCN), o ausencia de presunciones legales específicas incorporadas en la ley de fondo o procesal. La carga entonces de rebatir la jornada que el actor denuncia, estaba en cabeza de la demandada, lo cual no ha hecho, y por tanto, ha de prosperar su reclamo por horas extras, en los términos impuestos por la parte actora en su demanda respecto al horario en exceso de la jornada legal. En efecto, 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 y la falta de exhibición de las mismas, da lugar también a la aplicación de la norma del artículo 163 inciso 5 CPCCN. Repárese que el perito contador informó que ?según certificado de trabajo firmada por el contador Miguel Lizzano cuya firma se encuentra certificada dice: jornada laboral: lunes a viernes de 8 a 14 horas? (v. fs. 329/vta.). Así, la omisión de presentación de la documentación respaldatoria, será valorada a favor de la verosimilitud del horario invocado en el escrito de inicio, máxime teniendo en cuenta que, según lo establecido en el art. 52, LCT (t.o.) en el libro pertinente el empleador consignará los ?demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo...? (conf. inc. g), lo que implica que en casos como el presente la ausencia de exhibición al perito contador de la documentación del horario del actor, será valorada en contra de la demandada a la luz de lo dispuesto en el art. 53, LCT (t.o.). En consecuencia, analizando la prueba en su conjunto conforme las reglas de la sana crítica, propicio revocar la sentencia de primera instancia en este aspecto y hacer lugar al reclamo de horas extras adeudadas conforme el cálculo efectuado por el perito contador al contestar las impugnaciones formuladas (v. fs. 343/344) por un total de \$ 96.719,37. En base a lo expuesto resulta también procedente el reclamo de la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT pues los certificados que fueron consignados judicialmente no revelan los datos verídicos de la relación laboral habida ya que, tal como detalló el perito contador, se consignó una jornada laboral que no se condice con la realidad al igual que una remuneración que no fue la devengada. Dado que la accionada puso a disposición del trabajador certificados de trabajo defectuosos y que el actor no recibió en la audiencia ante el SECLO y en dicha instancia reclamó precisamente dichas certificaciones y del telegrama de fecha 27/2/2014 surge que reiteró dicha intimación para que hiciera entrega de las certificaciones art. 80 LCT con los datos reales de la relación habida entre las partes (v. sobre de fs. 33) corresponde revocar la sentencia de grado en este aspecto y hacer lugar a la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT. A los fines de su cálculo tendré en cuenta la mejor remuneración devengada calculada por el perito contador a fs. 344 de \$ 21.254,71 que incluye el rubro horas extras, por lo que la indemnización asciende a la suma de \$ 63.764,13 De tener adhesión este voto el monto de condena deberá reducirse a la suma de \$ 160.483,50 con más los intereses fijados en la sentencia de grado que arriban firme a esta instancia (conf. art. 116 L.O.). V.- La modificación propuesta implica dejar sin efecto la imposición de costas y regulación de honorarios de primera instancia (conf. art. 279 CPCCN) y proceder a su determinación en forma originaria, lo que torna abstracto el tratamiento de los recursos en ese sentido. Respecto de la reconvencción, dado que ambas partes han resultado vencedoras y vencidas en la contienda en tanto se rechazó la pretensión por indemnizaciones por despido pero se hizo lugar al reclamo de horas extras y de la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT y teniendo en cuenta que en la materia - costas- no rige un criterio aritmético sino jurídico, corresponde imponer las costas de ambas instancias en el orden causado y las comunes por mitades (conf. arts. 68, 2do. párrafo y 71 CPCCN). Teniendo en cuenta la naturaleza, alcance, tiempo, calidad y resultado de la tarea realizada, y el valor económico del litigio, corresponde regular al patrocinio y representación letrada de la parte actora, de la demandada y del perito contador, por su actuación en primera instancia en la reconvencción, el 13%, 16% y 6%, respectivamente, porcentuales a calcular sobre el capital de condena más intereses (cfr. art. 38 L.O., 6, 7, 9, 19, 37 y 39 de la ley 21.839; arts. 3 inc. b) y g) y 12 dcto-ley 16.638/57). A su vez, corresponde regular al

patrocinio y representación letrada de la parte actora en la reconvencción y de la demandada, por su actuación en primera instancia respecto de esta acción, el 30% de lo que a cada uno le corresponda percibir por la labor desplegada en primera instancia. VI.- Con relación a la acción por consignación, corresponde revocar lo decidido en origen pues, por los motivos expuestos en los considerandos precedentes, los certificados adjuntados a la causa no revelan los datos verídicos de la relación habida entre las partes por lo que corresponde desestimar la consignación planteada y dado el reclamo formulado por el señor Moraes en la reconvencción corresponde condenar a la empleadora a la entrega de las certificaciones previstas en el art. 80 de L.C.T. conforme los parámetros establecidos en la presente sentencia de acuerdo al art. 80 LCT. Esta entrega deberá efectivizarse dentro del plazo de 20 días de notificada la intimación pertinente -en oportunidad de la liquidación prevista en el art. 132 de la L.O.-, bajo apercibimiento de las sanciones conminatorias que, en función de las circunstancias del caso, deberá prever el juez de 1ª instancia en la etapa de ejecución, en caso de incumplimiento (conf. arts. 37 C.P.C.C.N. y 666 bis del Cód Civil de Vélez). En virtud de lo decidido, corresponde imponer las costas por la acción por consignación en ambas instancias a cargo de la parte actora Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Roberto Quirno (conf. art. 68 CPCCN). A su vez, corresponde regular al patrocinio y representación letrada de la parte actora y de la demandada, por su actuación en origen respecto de la consignación, en la suma de \$ 10.000 y \$ 15.000 a valores actuales (conf. art. 38 LO y ley 21.839). Corresponde regular a esas representaciones letradas por su actuación en la alzada, el ...% de lo que a cada uno le corresponda percibir por su actuación en primera instancia respecto de la acción por consignación (conf. ley de aranceles profesionales). El DOCTOR NESTOR MIGUEL RODRÍGUEZ BRUNENGO 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) Modificar la sentencia de grado en lo que respecta a la reconvencción y reducir el monto de condena a la suma de \$ 160.483,50 con más los intereses fijados en la instancia de grado; 2) Dejar sin efecto la imposición de costas y regulación de honorarios de primera instancia; 3) Imponer las costas de ambas instancias en el orden causado y las comunes por mitades; 4) Regular los honorarios del modo propuesto en el apartado V del primer voto de este acuerdo; 5) Revocar la sentencia de grado en cuanto hace lugar a la consignación, rechazar dicha pretensión y en consecuencia, condenar al Centro de Educación Médica e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno a la entrega de las certificaciones previstas en el art. 80 de L.C.T. conforme los parámetros establecidos en la presente sentencia de acuerdo al art. 80 LCT. Esta entrega deberá efectivizarse dentro del plazo de 20 días de notificada la intimación pertinente -en oportunidad de la liquidación prevista en el art. 132 de la L.O.-, bajo apercibimiento de las sanciones conminatorias que, en función de las circunstancias del caso, deberá prever el juez de 1ª instancia en la etapa de ejecución, en caso de incumplimiento; 6) Imponer las costas de ambas instancias por la consignación a cargo de la parte actora CEMIC; 7) Regular los honorarios del modo propuesto en el apartado VI del primer voto de este acuerdo. 8) 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 Dra. Graciela Lucía Craig no vota (excusada a fs. 402)

Enrique Néstor Arias Gibert Juez de Cámara Néstor Miguel Rodríguez Brunengo Juez de Cámara
035430E