

Despido Discriminacion Actividad Sindical Representacion Sindical De Hecho Revocacion De Sentencia

JURISPRUDENCIA

Despido. Discriminación. Actividad sindical. Representación

sindical. De hecho. Revocación de sentencia Se revoca la sentencia que había ordenado la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo, el pago de los salarios caídos y la indemnización del daño moral sufrido, producto de un despido por discriminación sindical. Para decidir así, el tribunal expresó que el actor no acreditó su alegada ?representación sindical de hecho?, pues para que esta se configure es necesario que, por lo menos, su actuación haya involucrado intereses colectivos o que su labor haya tenido una incidencia de ese carácter puesto que, más allá de que el activismo que invoca hubiera sido ejercido a raíz de la situación padecida por los trabajadores de su sector, lo cierto es que para vincular el acto que se reputa discriminatorio con el factor sensible que se alega (activismo gremial), es necesario demostrar la calidad que erigiría al demandante en un sujeto especialmente vulnerable a eventuales actos segregatorios o peyorativos, lo que no es posible predicar en la especie, en tanto no se ha demostrado la naturaleza colectiva o de representación de la actividad desplegada y mucho menos, su carácter público. VISTO Y

CONSIDERANDO: En la ciudad de Buenos Aires, el 13 de Julio del 2018, 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: En el marco de una acción sumarísima de reinstalación fundada en el art. 43 de la Constitución Nacional y en las leyes 23.592 y 23.551 y demás normativa citada en el escrito inicial, la sentenciante de grado hizo lugar a la demanda, y condenó a la accionada a reinstalar al demandante en su puesto de trabajo y al pago de salarios caídos, diferencias salariales e indemnización por daño moral. Contra tal decisorio se alza la parte actora en los términos de que da cuenta el memorial glosado a fs. 533/584, en el cual esencialmente cuestiona la valoración de la prueba efectuada por la Sra. Juez a quo, e insiste en sostener que no ha sido acreditado que el actor resultare un activista sindical ni que, consecuentemente, el despido decidido por su parte haya constituido un acto discriminatorio. En primer lugar cabe señalar que en atención a la índole de la cuestión debatida y al modo de resolverse en la instancia previa, se estimó conveniente requerir la opinión del Sr. Fiscal General, quien se expidió a tenor del dictamen de fs. 597/600, cuyos términos comparto y doy por reproducido en mérito a la brevedad. En atención a los términos en que quedara planteada la contienda, se estima conveniente referir que, en la causa, se encuentra reconocido que el actor no estaba amparado mediante el especial régimen tutelar previsto en los arts. 48 a 52 de la LAS -puesto que no ejercía cargo gremial ni había sido postulado para representar a los trabajadores de la accionada-, por lo que el planteo debe ser analizado en función de la motivación antisindical alegada -conf. arts. 47 LAS y. 1 de la ley 23.592- y no dentro del marco de las normas antes mencionadas. Asimismo, es necesario señalar que coincido con el Dr. Eduardo O. Álvarez en cuanto a la posibilidad de encuadrar un reclamo de esta naturaleza en los términos de la ley 23.592 puesto que, como lo expuse en el caso ?Álvarez, Maximiliano y otros C/ Cencosud S.A. S/ Acción de amparo? (SD N° 95.075 del 25-6-07, del registro de esta Sala II), no existe actualmente -ni al momento del despido aquí juzgado, vale aclararlo- ninguna razón que justifique ni explique la posibilidad de excluir a los trabajadores y empleadores así como a los despidos discriminatorios del ámbito de aplicación de la ley 23.592. Al respecto, creo menester aclarar que resulta viable la reincorporación pretendida con sustento en la ley antes mencionada aún en un régimen de estabilidad relativa impropia que le otorga validez a un despido injustificado puesto que, como reiteradamente lo he enfatizado, no es lo mismo despedir sin causa que discriminar a través del despido (ver en ese sentido lo ha sostenido por esta Sala, entre otros, in re ?Marnoni, Eduardo Daniel c/Spicer Ejes Pesados, sentencia 96649 del 30/4/09 e in re ?Braun, Ricardo c/Obra Social del Personal de la Industria de la Alimentación?, sentencia 96979 del 18/8/09, a cuyas consideraciones estimo prudente remitir). En atención a los términos expuestos por la recurrente, es necesario señalar que, como lo sostuvo el Máximo Tribunal ?En los procesos civiles relativos a la ley 23.592, en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego, 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, y la evaluación de uno y otro extremo, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica... 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, ni 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? (del voto de los Dres. Fayt, Petracchi, Maqueda, Zaffaroni in re ?Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo? - 15/11/2011 - CSJN P. N° 489, L.XLIV). En tal lineamiento, reiteradamente se ha señalado (ver, entre otras, sent. def. 110.930 en autos ?Oliva, Carlos Ignacio y otro c/ Cosméticos Avon S.A. S/ Juicio Sumarísimo? de fecha 7/8/2017 del registro de esta Sala) 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, pues basta a tal efecto con indicios suficientes en tal sentido (conf. art. 163 inc. 5 CPCCN). En el reparto de cargas procesales, a cargo de la empleadora debe colocarse la justificación de que el acto obedece a otros motivos. Así, 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; y queda 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, si median 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...? (S.D. 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 -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). En esta ilación, cabe destacar que la imposición de la carga de la prueba en este tipo de supuestos en que se alega el trato discriminatorio, resulta coherente con lo dispuesto por los arts. 17 y 81 de la L.C.T. y con la doctrina que al respecto sentó la Corte Suprema de Justicia de la Nación in re ?Fernández Estrella c/Sanatorio Güemes? y más recientemente, en la causa ?Pellicori, Liliana S. c/ Colegio Público de Abogados s/ amparo? antes citada; criterio que, en principio, no se ha visto conmovido a través de la normativa constitucional y supra-legal aplicable, puesto que no se ha interpretado de manera disímil tal tópico por los organismos de control de la OIT, ni por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre o la Declaración Universal de Derechos Humanos no se oponen a la interpretación propiciada, y a través de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo -OIT, 1998- se han establecido las bases para el compromiso internacional en torno al alcance de las garantías que emergen de los convenios fundamentales -entre los que se encuentran los relativos a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo- pero nada se ha dispuesto con relación al modo en que deben aplicarse las cargas probatorias en el proceso, las que, necesariamente, en lo que respecta a la configuración de un trato discriminatorio apoyado en la invocada calidad de ?activista sindical?, se encuentran a cargo de quien lo alega, quien al menos debe aportar elementos indiciarios en tal sentido. Al respecto, 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, ratificado por la República Argentina, señala que sólo en ciertas circunstancias, la carga de la prueba de la discriminación no debe corresponder al que la alega. El trabajador tiene la carga de aportar, un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental; y para ello no basta una mera alegación, sino que se debe acreditar la existencia de algún elemento que permita considerar la posibilidad de un acto arbitrario de discriminación (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). En sentido similar se ha expedido la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos ?Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de Capital Federal? del 15/11/11 (P489, XLIV); y también esta Sala en ?Sotelo, Ramón Olegario c/ Wall Mart Argentina (SD N° 100.431 del 25/4/12, del Registro de esta Sala). En síntesis de las consideraciones expuestas, en casos como el que aquí se analiza, el trabajador tiene la carga de aportar indicios razonables de que el acto empresarial configuró un obrar discriminatorio en razón de su actividad sindical, es decir que para ello no es suficiente la mera invocación de tales extremos fácticos, sino que es necesario que se acompañen elementos de prueba que permitan inferir su existencia, es decir, 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. En el caso de autos, por las razones que seguidamente expondré, estimo que el trabajador no ha aportado indicio alguno con respecto a la invocada actividad sindical, por lo que no corresponde admitir la inversión del onus probandi. En efecto, el testigo Paulo Hernán Cúneo (fs. 273/277) manifestó que ?...junto con el actor y otros compañeros iniciamos con la comisión interna para que la empresa reconozca las horas extras, que se

logra pagar luego de varias asambleas en el año 2013, el actor en el año 2011 junto con el dicente participaron de una asamblea en donde la echan de la empresa a una compañera Andrea López, de este hecho surge que uno de los delegados les comenta que necesitan gente que participe dentro de la comisión interna, el actor se ofrece para trabajar en la parte de difusión y prensa de la comisión interna en donde ... arma un blogspot y un Facebook...?. Agregó que ?...en el año 2013 la empresa da una serie de recategorizaciones en la cual el actor venía reclamando junto con otros compañeros...?, cuestión la cual se llevaron a cabo ciertas reuniones con la empresa, en una de las cuales, según explicó el actor en una asamblea, se sintieron amenazados por el Sr. Pablo Mamone. Señaló que ?...previo a los despidos año 2013 junto con el actor, Nicolás Karavías y José Cal estábamos por integrar una lista que se llama lista gris para presentarnos a elecciones gremiales que se daban en mayo del 2014...? y que ?...las asambleas se realizaban en los dos edificios en Maipú y en Tomkinson, las dos asambleas siempre el actor tenía una presencia destacable dentro de las asambleas llevando reclamos de varios sectores...?. Nicolás Federico Karavías (fs. 280/286) manifestó que el accionante ?...fue despedido por su actividad gremial. Que lo sabe porque era delegado de sector desde 2012 a 2014 y lo sabe por eso...?. Aseveró que el demandante participaba activamente en las Asambleas y que fue ?...el encargado de la secretaría de prensa y difusión de la comisión interna de ESPN de ese momento, como responsable de esa comisión el actor armó el blog de la comisión interna, el newsletter de comisión interna y el Facebook ... y era en particular nexo entre los trabajadores y la comisión interna...?. José Manuel Cal (fs. 294/298) dijo que a su ?entender? el reclamante fue despedido porque ?...participaba activamente de la comisión interna y de diferentes instancias de la organización sindical. Que no tuvo el actor cargo gremial, pero sí participaba en la comisión interna ... manejaba las páginas de internet y daba una mano en todo lo que era prensa y difusión...?. Agregó que ?...el actor realizó varios reclamos, en principio del 2011 habían despedido a una compañera Andrea fue ahí donde el actor tuvo una participación activa en las asambleas y donde comenzó a colaborar con la comisión interna y se empezó a involucrar mucho más en el sindicalista dentro del canal...?. Señaló que ?...tenía un reclamo permanente el actor que tenía funciones que no se condecían con la categoría...?. También expuso que el actor junto a otros compañeros de trabajo integraban las denominada ?lista gris?. El testigo Gonzalo Damián Getselteris (fs. 307/13) dijo desconocer el motivo por el cual fue despedido Pérez. Declaró que ?...tomando como eje el 2014, en el último tiempo había aparecido una lista que sin tener un color aún determinado tenía perspectivas de presentarse a elecciones de comisión interna, previo al despido del actor, habrá sido con más fuerza octubre de 2013, que la integraban Paulo Cuneo, José Manuel Cal, José Luis Ibalo, el actor, Nicolás Karavías, el dicente y después había otros que participaban pero circunstancialmente...?. Afirmó que se realizaban asambleas y que ?...yendo al caso particular del actor, en esas asambleas, él expuso su situación de estar realizando tareas que no se correspondían con su categoría...?, como así también que el demandante participaba activamente en las asambleas y que, junto a otros compañeros, había conformado una lista con miras a participar electoralmente. Por último, José Luis Ibalo (fs. 418/23) manifestó ?creer? que el actor ?...era una especie de delegado de hecho por su función o colaboración directa con la comisión interna, además de ser un referente para todos los compañeros...? y que además ?...era el encargado de la comisión de prensa dentro de la comisión interna, y lo sé porque él era el que nos informaba cómo hacer el trámite en la obra social, todos los trámites sindicales él nos brindaba la información de cómo realizarlos, además de ser el difusor de las decisiones que tomaba la comisión interna...?. Aseveró que el reclamante fue elegido como ?encargado de la comisión de prensa?. Del análisis de las declaraciones testimoniales reseñadas no surge demostrado que el accionante haya pertenecido a la conducción del sindicato, ni que hubiere ejercido la representación de sus compañeros en el marco de actuación de la entidad sindical. Tampoco cabría considerar acreditado que participó en la vida gremial como referente de alguna facción disidente, puesto que el hecho de que participara activamente en ciertas asambleas, o se encargara de la difusión de las decisiones adoptadas por la ?comisión interna?, no resultan demostrativos de la representación de un interés, de índole colectiva (arts. 90 LO y 386 CPCCN). A lo expuesto, cabe agregar que varios de los reclamos efectuados por el actor obedecían a diferencias salariales que consideraba adeudadas, por lo que se trata más bien de un interés propio que colectivo. En definitiva, las testimoniales rendidas resultan insuficientes para tener por acreditado que la actuación del demandante, ejercida por afuera de la estructura formal de la entidad sindical, estuviera legitimada por el consenso de algún grupo o sector individualizado de trabajadores, por lo que tampoco puede considerarse que su participación en las asambleas tuviera como fin obtener el reconocimiento de su calidad de referente o representante sindical. Reiteradamente esta Sala ha señalado que, para que la labor desplegada por una persona involucrada o interesada en la cuestiones que afectan al conjunto de trabajadores pueda llevar a calificarla como un ?representante sindical de hecho? es necesario que, por lo menos, su actuación haya involucrado intereses colectivos o que su labor haya tenido una incidencia de ese carácter puesto que, más allá de que el activismo que invoca hubiera sido ejercido a raíz de la situación padecida por los trabajadores de su sector, lo cierto es que para vincular el acto que se reputa discriminatorio con el factor sensible que se alega (activismo gremial), es necesario demostrar la calidad que erigiría al demandante en un sujeto especialmente vulnerable a eventuales actos segregatorios o peyorativos, lo que no es posible predicar en la especie, en tanto no se ha demostrado la naturaleza colectiva o de representación de la actividad desplegada y

mucho menos, su carácter público (en igual sentido, esta Sala, SD 96979 del 18/8/09 in re ?Braun, Ricardo Jorge c/Obra Social del Personal de la Industria de la Alimentación s/Juicio sumarísimo?). Tampoco el mero hecho de que el despido haya sido resuelto sin expresión de una causal, permite vincular a la decisión adoptada con un acto de discriminación por motivos sindicales puesto que, como lo ha sostenido esta Sala, entre muchos otros, in re ? Castro, Brenda Leticia c/Casino Buenos Aires S.A. Cía. De Inversiones en Entretenimientos S.A. U.T.E. s/juicio sumarísimo? (SD 97985 del 7/5/2010), aun cuando la decisión patronal pudiera no compartirse, no cabe presuponer que esa actitud encubra una motivación claramente antisindical, si no se aportaron indicios suficientes como para validar tal conjetura. Tal como lo puntualizó el Dr. Maza al emitir su voto en el precedente ?Braun? antes citado, arbitrariedad y discriminación no son conceptos sinónimos. Así se puntualizó que el sistema resarcitorio del despido arbitrario en el ámbito del empleo privado modulado en base a una forfata del daño, constituye la reglamentación legal de la protección constitucional contra el despido arbitrario y el reconocimiento de efectos extintivos al acto disolutorio aún injusto o incausado, sin desconocer el carácter antijurídico de tales actos. Por ello, aún cuando el despido pudiera considerarse ?arbitrario? -lo que, reitero, solo se sostiene a manera de hipótesis-, de ello no se sigue la ineficacia del acto para poner fin a la relación contractual sino, a lo sumo, la obligación de reparar los daños en los términos regulados por el legislador nacional, por lo que los planteos formulados en torno al tópico resultan irrelevantes para validar la pretensión de nulificar el despido con el fin de obtener la reinstalación del reclamante a su puesto de trabajo. En consecuencia, por todo lo hasta aquí expuesto y en sentido coincidente con el expuesto por el Sr. Fiscal General en el dictamen que antecede, corresponde revocar la sentencia de grado en cuanto declaró la nulidad del despido decidido por la parte demandada y, consecuentemente, ordenó la reinstalación del actor en su puesto de trabajo, el pago de los salarios caídos y de una indemnización en concepto de daño moral por el acto que fue calificado de discriminatorio, con fundamento en la ley 23.592. Seguidamente se queja la parte demandada de la condena impuesta en concepto de diferencias salariales por categoría convencional. Al respecto, observo que este segmento del recurso se limita a un mero disenso con las conclusiones adoptadas sobre el punto por la Sra. Juez a quo, a cuyo efecto remarco que más allá del cuestionamiento que efectúa en relación a ciertas declaraciones testimoniales, lo concreto y objetivamente relevante es que omite explicar quién habría asumido entonces las tareas de productor en el área de tareas en que se desempeñara el actor (conf. art. 116 LO). La parte actora se queja por el cálculo de las diferencias salariales por categoría efectuado en la sede de origen. Al respecto, observo que del informe pericial contable no surgen detalladas las diferencias en cuestión, pues no se han especificado en forma concreta y fundada los montos correspondientes a las escalas convencionales de las categorías en cuestión. Por otra parte, se advierte que de los guarismos denunciados en el escrito inicial (ver fs. 15vta./16) surgen diferencias por categoría, incluyendo su incidencia en el s.a.c., por importes incluso menores a los diferidos a condena, razón por la cual, por aplicación del principio que imposibilita la reformatio in pejus, corresponde mantener lo decidido en la sede de origen, sobre el punto. No obstante ello, en razón de los términos de mi propuesta y, con ajuste a los términos de la sentencia apelada, corresponde agregar a dichas diferencias salariales la suma de \$ 35.349,90 en concepto de diferencias por la indemnización del art. 245 L.C.T. y la de \$11.488,72 por diferencias de las indemnizaciones de los arts. 232 y 233 L.C.T. Con fundamento en todo lo expuesto, voto por reducir el capital de condena a la suma de PESOS CIENTO TREINTA Y UN MIL SEISCIENTOS SETENTA Y OCHO CON TREINTA Y OCHO CENTAVOS (\$131.678,38), con más los intereses a la tasa y en la forma dispuesta en la sede de origen. De tener adhesión mi propuesta, corresponde dejar sin efecto lo resuelto en materia de costas y regulaciones de honorarios, y adecuarlos al nuevo resultado del litigio (conf. art. 279 cód. procesal), resultando abstractos los recursos interpuestos al respecto. A pesar de que conforme a mi voto resulta de todos modos una condena a favor de la parte actora, no puede soslayarse que la demanda no ha progresado íntegramente. Ante la existencia entonces de vencimientos mutuos, aunque sin perder de vista que si bien la demandada ha sido vencida en relación a uno de los aspectos de mayor relieve en el pleito, como resulta la legitimidad del despido resuelto por su parte, no pueden soslayarse las particularidades del caso, como también que en este tema no es forzoso en todos los casos atenerse a un criterio exclusivamente aritmético, lo cual así he venido resolviendo en consonancia con los criterios mayoritarios imperantes en la jurisprudencia de esta Cámara que integro, es que considero pertinente en el caso concreto, acudir al dispositivo contemplado por el art. 71 del código procesal, dentro de un marco de razonabilidad. Por ello, propongo imponer las costas de ambas instancias en el orden causado y las comunes por mitades. En lo atinente a los honorarios correspondientes a la anterior instancia, tomando en consideración el resultado del pleito en relación con cada parte, etapas cumplidas y mérito e importancia de las labores realizadas, propongo regular los del patrocinio y representación letrada de las partes actora y demandada, en las sumas de \$48.000 y \$42.000, respectivamente, y los del perito contador en la de \$21.000 (conf. arts. 38 L.O., 1, 6, 7, 9, 19, 39 y cc. ley 21.839/24.432 y cctes. de la ley 27.423; dto. Ley 16.638/57). En lo que respecta a los honorarios por las tareas de alzada, propongo regular los correspondientes a la representación y patrocinio letrado de las partes actora y demanda en el % y %, respectivamente, de lo que en definitiva resulte determinado por las labores de 1ª instancia, a favor de los abogados de cada una de dichas partes (art. 14 ley arancelaria y cctes. de

la ley 27.423). Miguel Ángel Pirolo dijo: Que adhiere a las conclusiones del voto de la Dra. Graciela A. González, por análogos fundamentos. Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art. 125 de la ley 18.345), el Tribunal RESUELVE: 1) Revocar parcialmente la sentencia apelada en cuanto declara la nulidad del despido dispuesto por la parte demandada y reducir el monto total de condena a la suma de PESOS CIENTO TREINTA Y UN MIL SEISCIENTOS SETENTA Y OCHO CON TREINTA Y OCHO CENTAVOS (\$131.678,38), con más los intereses a la tasa y en la forma dispuesta en la sede de origen. 2) Dejar sin efecto lo resuelto en materia de costas y regulaciones de honorarios. 3) Imponer las costas por ambas instancias en el orden causado. 4) Regular los estipendios del patrocinio y representación letrada de las partes actora y demandada y del perito contador en las sumas de \$48.000, \$42.000 y \$21.000, respectivamente. 5) Regular los honorarios de alzada correspondientes a la representación y patrocinio letrado de las partes actora y demanda en el ?% y ?%, respectivamente, de lo que en definitiva resulte determinado por las labores de 1ª instancia, a favor de los abogados de cada una de dichas partes. 6) Hacer 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. Regístrese, notifíquese y devuélvase. mcf

Miguel Ángel Pirolo Juez de Cámara Graciela A. González Juez de Cámara Marcelo Claudio Fernandez Secretario
interino 032559E