

Despido Discriminatorio Ley 23 592 Carga De La Prueba Enfermedad Del Trabajador Dano Moral

JURISPRUDENCIA

Despido discriminatorio. Ley 23.592. Carga de la prueba.

Enfermedad del trabajador. Daño moral Se confirma -en lo principal- la sentencia que calificó de discriminatorio el despido del trabajador, en la medida en que la empleadora no logró probar que el mismo obedecía a alguna causa ajena al aneurisma cerebral que sufría. Así, se resolvió que el despido dispuesto por la patronal respondió a un acto discriminatorio en los términos del artículo 1 de la ley 23.592, pues se había fundado no en motivos de índole funcional, sino en una cuestión personal a raíz de un padecimiento físico.

NEUQUEN, 21 de diciembre de 2017 Y VISTOS: En acuerdo estos autos caratulados:

?ELECTROMONTAJES BADIA S.R.L. C/ ALVAREZ JOSE FAUSTINO S/ CONSIGNACIÓN? (EXP N° 434356/2010) venidos en apelación del JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA EN LO LABORAL NRO. 3 a esta Sala III integrada por los Dres.

Fernando M. GHISINI y Marcelo Juan MEDORI, con la presencia de la Secretaria actuante, Dra. Audelina TORREZ, y de acuerdo al orden de votación sorteado el Dr. Ghisini dijo: I.- A fs. 201/205 y vta., y aclaratoria de fs. 207, se dictó sentencia en donde se

hizo lugar parcialmente a la reconvencción por despido discriminatorio en los términos del art. 1 de la Ley 23.592 y se condenó a la actora reconvenida al pago de la suma de \$375.000,00 (salarios caídos \$355.000 y daño moral \$20.000), con más sus intereses y costas. Esa sentencia es apelada por la parte accionante a fs. 208/210 la actora reconvenida, cuyo traslado del recurso no fue

contestado por la contraria. II.- En primer lugar, se agravia porque en la sentencia se consideró aplicable la Ley 23.592 en el campo de las relaciones laborales regidas por Ley 22.250. Sostiene, que el específico plexo normativo que gobierna los vínculos laborales en el ámbito de la construcción, excluyen definitivamente la posibilidad de calificar al despido como discriminatorio.

Menciona, que el art. 1 de la ley N° 23.592, solo resultaría aplicable cuando la voluntad del empleador de extinguir el vínculo tiene por causa o fin, alguno de los motivos que enumera la norma. Aduce, que en el caso particular hay un hecho objetivo innegable,

cual es que las condiciones físicas del operario devenidas como consecuencia de aneurisma cerebral le impedían realizar las labores para las cuales había sido contratado (oficial albañil). Afirma, que como consecuencia de ello, también existe otro hecho objetivo incontrovertible, que es que el trabajador ya no respondía a las necesidades operativas de la empresa. Indica, que en el caso no

hay nada que desvirtué la presunción de que la decisión de poner fin al vínculo obedeció a razones funcionales de la empresa. Refiere, que contrariando el principio de que ?quién alega debe probar?, el magistrado da por acreditada la motivación y finalidad discriminatoria del despido porque su parte no probó que el mismo se produjo ?por finalización del obra?.

Concluye, que sin perjuicio de sostener la inaplicabilidad al régimen de la Ley 22.250 de lo dispuesto por la Ley 23.592, no existe prueba alguna que permita calificar de discriminatorio el despido efectuado por su mandante. Subsidiariamente, califica de irracional y exagerada la indemnización otorgada al demandado reconviniente, ya que el monto otorgado constituye un enriquecimiento sin causa, obligando a su parte a cargar sobre sus espaldas las gravosas consecuencias de la mora del propio Tribunal (que ha tardado más de seis años para concluir el proceso), y que ha fallado más allá de lo requerido por el trabajador, pues condena a su representada a abonarle 71 meses de sueldos (desde el despido hasta ahora) sin fundamento legal ni racional. Solicita, que en caso de considerar discriminatorio el despido se reduzca ecuanímente la indemnización a un importe que no debe superar la suma de \$10.000.

Asimismo, critica que se haya declarado procedente el daño moral, y cuestiona el monto asignado por tal concepto. Dice, que no existió prueba del sufrimiento espiritual del operario, y que, en el supuesto de tenerlo por acaecido, no es razonable la suma indemnizatoria concedida. Por último, se agravia por los intereses impuestos a la indemnización, y aduce que, si eventualmente

fuese definido un monto indemnizatorio sobre la base de los salarios a percibir por el reconviniente, ellos deben calcularse desde que cada salario debió pagarse. III.- Ingresando al estudio de la cuestión planteada, en primer lugar, debo decir que más allá que el vínculo laboral que existía entre las partes se encuadre en las disposiciones de la Ley 22.250, ello no impide que se puedan aplicar el art. 1 y siguientes de la Ley antidiscriminatoria N° 23.592, siempre y cuando se den los presupuestos fácticos para su operatividad.

Al respecto se ha dicho: ?La ley N° 23.592 es una norma de alcance general que puede ser aplicada a cualquier rama del Derecho, ya que no fue diseñada para alguna disciplina específica, como así tampoco para el Derecho del Trabajo y por ello las dificultades que presenta su aplicación, interpretación y compatibilización con los institutos que regula nuestra materia. Los bienes jurídicos tutelados por la ley -Derecho a un trato igual y a no ser discriminado- constituyen derechos fundamentales, tienen protección suprallegal y se encuentran tutelados por el Jus Cogens (1). Se encuentran previstos en diversos tratados y normas de carácter internacional con el rango jerárquico previsto en el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional?. (Conf. Santiago José Ramos, septiembre 2009- www.saij.jus.gov.ar). Y, en cuanto a la carga de la prueba de los hechos alegados como discriminatorios, se

sostuvo: "...en materia de despidos discriminatorios y lesivos de derechos fundamentales, es necesario tener en cuenta las sentencias y opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los informes y recomendaciones, estudios y demás opiniones constitutivas de los organismos de control de la OIT, tendientes a introducir "factores de compensación o corrección que favorezcan la igualdad de quienes son desiguales por otros motivos y permitan alcanzar soluciones justas tanto en la relación material como procesal". Por ello, en estos casos el onus probandi quedaría articulado de la siguiente manera: a) el trabajador tiene la carga de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; b) una vez configurado el cuadro indiciario, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales (7). La carga probatoria que se impone al empleador en los casos en los que se alega discriminación, no implica desconocer el principio contenido en el artículo 377 del CPCCN, ni lo específicamente dispuesto en la ley 23.592, ya que "quién se considera afectado en razón de cualquiera de las causales previstas en la ley (raza, nacionalidad, opinión política o gremial, sexo, caracteres físicos, etc.) deberá, en primer término, 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 posteriormente es el empleador quien deberá acreditar que el despido tuvo por causa una motivación distinta y a su vez excluyente, por su índole de la animosidad alegada. Debe aportar los elementos convictivos que excluyan la tipificación enrostrada, todo lo cuál encuentra sustento en la teoría de las cargas dinámicas de las pruebas, 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 se sustenta su obrar, máxime cuando las probanzas exigidas pudieran requerir la constatación de hechos negativos (8). Asimismo, se ha señalado que procesalmente deberá tenerse en cuenta la existencia de indicios que puedan conducir a los hechos o al hecho que hay que acreditar, tener presente que los indicios son indicadores o conductores que en el marco de pequeñas acciones guían a los hechos sometidos a prueba...? (Ramos Santiago José, www.saij@jus.gov.ar). Esta Alzada, en la misma línea 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 tesitura 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/ En base a los

lineamientos expuestos, en relación a la aplicación de la Ley N° 23.592 al ámbito laboral, y la cuestión relativa a la carga de la prueba, corresponde verificar si en la causa se ha logrado demostrar los presupuestos fácticos que tornan viable el reclamo perpetrado por el demandado, a fin de decidir la procedencia o no de las indemnizaciones que han sido objeto de reconvención. De los hechos aportados y que las partes son contestes, surge: 1)- El 24/07/2010 el Sr. Álvarez sufre Aneurisma Cerebral; 2)- Luego del alta, con fecha 20/9/2010 se reincorpora bajo las órdenes de Electromontajes Badia SRL, con readecuación de tareas; 3)- El 29/10/2010, es despedido sin causa por la empresa mencionada. Consecuentemente, de los hechos relatados surge que luego de ser reincorporado el Sr. Álvarez, con tareas adecuadas, la firma decide al mes siguiente despedirlo sin causa. Así entonces, según se desprende de las constancias de fs. 3 y 4, la empleadora el 29/10/2010 despide sin causa al Sr. José Faustino Álvarez, en los siguientes términos: ?Notificárosle que a partir del 30 de octubre de 2010, rescindimos su contrato laboral. Haberes devengados por ley a su disposición?. Dicho telegrama recibió respuesta del señor Álvarez, conforme telegrama ley de fecha 3/11/2010, de este modo: ?Rechazo su tel col de fecha 29/10/10 por improcedente y malicioso. Rechazo el despido arbitrario dispuesto el cual deviene en acto ilícito, nulo y discriminatorio, conforme lo normado en la Ley 23.592, C.N. y demás normas y Tratados Internacionales de Jerarquía Constitucional y/o supra legal. En fecha 24/07/10 sufrí un aneurisma cerebral del cual fui tratado con pronta recuperación. A partir del 20/09/10 me reintegré a trabajar por tareas adecuadas por seis meses (conforme indicación médica) las cuales venía desempeñando con eficiencia, diligencia, lealtad y buena fe. Por lo que manifiesto expresamente mi voluntad de continuar con el contrato de trabajo por cuanto existen diversas tareas de la empresa que puedo desempeñar eficazmente, con lealtad, diligencia y buena fe demostrada. Su despido arbitrario adolece de ilicitud y nulidad por discriminación por lo que lo intimo plazo 24 hs. deje sin efecto el despido dispuesto nulo de nulidad absoluta y me reintegre a mi puesto laboral otorgándome ocupación efectiva, bajo apercibimiento de iniciar las acciones legales correspondientes a los fines de la reinstalación laboral, más salarios caídos, más daños y perjuicios por discriminación. Todo bajo apercibimiento de iniciar las acciones legales en su contra...? (v. fs. 5). Dicha misiva tuvo respuesta de la empleadora (fs. 7), en los siguientes términos: ?...a efectos de contestar su telegrama fechado el 3/11/2010...a fin de rechazar el mismo por improcedente y ratificar mi anterior del 29/10/2010, ya que su despido no resulta arbitrario ni discriminatorio sino que el mismo es adecuado a la legislación vigente ley 22.250 por lo que ud. fue empleado y contratado como obrero de la construcción...?. De las misivas transcritas se desprende que la empresa despidió al Sr. José Faustino Álvarez, sin motivo alguno, invocando simplemente que el mismo se adecua a la legislación vigente, Ley N° 22.250. Por su parte, el Sr. Álvarez, califica de discriminatorio el despido de Electromontajes Badia, pues considera que si bien se trata de un despido directo, el mismo responde en realidad a un motivo particular, es decir, a que con anterioridad sufrió aneurisma cerebral, situación ésta que si bien le permitió, con posterioridad a su recuperación, reincorporarse con readecuación de tareas, éste ha sido el motivo real y concreto por el cual la empresa decide despedirlo sin causa. Teniendo en cuenta el marco fáctico descripto (fecha de enfermedad, fecha de reincorporación con adecuación de tareas y telegrama de despido), y prueba testimonial a la que voy a hacer referencia seguidamente, considero que la firma reconvénida no ha logrado probar que el despido obedeciera a alguna causa ajena al padecimiento experimentado por el Sr. Álvarez, con motivo de la aneurisma cerebral sufría; como contrapartida, en autos se ha logrado demostrar que el despido dispuesto por Electromontajes Badia SRL, respondió a un motivo concreto que guarda estrecha e íntima relación con la enfermedad que aquejó al Sr. Álvarez con anterioridad a que se dispusiera su cese laboral definitivo. Así, de los testimonios rendidos en la causa, surge que el Juan Antonio Mora (fs. 108 y vta.), declaró: ?Fuimos compañeros de trabajo con el sr. Álvarez. El estaba cuando yo llegue y el estaba contratado para obras civiles, ladrillo, cemento, para el empresa Electromontajes Badia. Se que lo echaron al actor pero no se el motivo. Se que el actor tuvo un aneurisma cerebral, lo se porque me entere porque yo estaba yéndome de la empresa cuando le ocurrió eso. Se que volvió a trabajar y luego lo echaron. Habrán pasado dos o tres meses cuando lo vi de nuevo en el campo. El estaba de pañolero. El antes hacía de todo, obra civil, cuando no había líneas o no había obras nos mandaban de un grupo a otro. Después estaba de pañolero porque le dieron tareas livianas, lo sé porque nos comentaban ahí. Se que la empresa electromontajes siguió contratando personal, para obra civil y para pañolero, el laburo que él estaba haciendo lo sé porque lo vi. Yo no vi contratar al nuevo pañolero, pero si vi a una persona ocupando el lugar de pañolero...?. A fs. 109 y vta., obra declaración del Sr. Pablo Jesús Beltrán, quien expuso: ?...Sé que el actor tuvo un accidente, un aneurisma en junio o julio de 2009 y después yo perdí el contacto con él hasta que volvió a la empresa y lo fui a saludar a los muchachos y ahí me lo encontré nuevamente a José. El habrá vuelto a principios de octubre. Después yo me fui de la empresa y eventualmente iba a ver a los muchachos y me entere que lo habían echado. No se el motivo. El andaba haciendo trabajos de albañilería y ayudaba a la gente cuando se hacían los tableros, el conexionado de tableros y hacia los dados de hormigón donde van amurados los tableros. El hacia de todo. Después que lo volví a saludar lo vi en el pañol, era como las 5:30 de la tarde y estaba haciendo parte de las herramientas que entran al pañol. Los muchachos me comentaron que hacía tareas adecuadas. Después que se fue el actor ocupo ese lugar el hermano de otro muchacho que estaba ahí trabajando, era nuevo pero no conocía el nombre. La obra civil no había terminado, a los

muchachos me los encontraba cuando salía el equipo de pulling y entraban ellos a intervenir el pozo con el conexionado. Hace dos meses y medio que no voy ahí, pero Electromontajes Badia sigue ahí...?. A fs. 174 y vta., el testigo Miguel Sebastián Collinao dijo: ?...El actor hacía tareas generales. Álvarez trabajo ahí hasta el año 2010, no se bien la fecha. Nos enteramos que había tenido un problema de salud, preguntamos y me dijeron. Sé que después lo restituyeron al trabajo pero colocándolo en un nuevo puesto. Era el pañol, lo sé porque lo vi cuando hacía los recorridos dentro del yacimiento. No sé cuanto tiempo estuvo en el pañol. Después no se vio más. No sé porque. El pañol nunca deja de funcionar. Alguien ocupó ese lugar. En Electromontajes habían dos grupos de 20 personas como mucho. Durante el año 2010 no hubo disminución ni variación en relación al personal. Eso depende de la producción y en ese año no hubo modificación que yo recuerde. Badia continuo con la obra civil en el yacimiento....? (el resaltado me pertenece). De las declaraciones testimoniales reseñadas, surge que con motivo de la enfermedad que aquejó al Sr. Álvarez, una vez recibida el alta, éste volvió a reincorporarse bajo las ordenes de Electromontajes Badia, pero con tareas readecuadas, ocupando el puesto de ?pañolero?, conforme lo relatan tres testigos mencionados (Juan Antonio Mora, Pablo Jesús Beltrán y Miguel Sebastián Collinao). También surge de dichos testimonios, que transcurrido un breve tiempo desde su reincorporación, precisamente al mes siguiente, el Sr. Álvarez fue despedido - nadie sabe el motivo-; que su puesto fue ocupado por otra persona; y que ese año no hubo disminución ni variación del personal. Todas estas consideraciones me llevan a la convicción que el despido invocado por la empresa, responde a un hecho puntual, que es la enfermedad sufrida por el operario, y no a las demás consideraciones que trae a colación el apelante en sus agravios. De modo que, el despido dispuesto por la patronal responde a un acto discriminatorio en los términos del art. 1 de la Ley N° 23.592, pues se ha fundado no en motivos de índole funcional, sino en una cuestión personal a raíz del padecimiento físico (aneurisma cerebral) sufrido por el Sr. Álvarez. De tal forma que no solo no fue acreditada por la parte actora la causal de despido alegada en sus agravios, sino que tampoco resulta procedente que luego en las instancias judiciales pretenda variarla al invocar circunstancias que no fueron expuestas al momento del distracto (cfr. art. 243 LCT). En función de todo lo expuesto, y por compartir los fundamentos del fallo apelado, propondré al acuerdo su confirmación. En otro orden, y a tenor de los restantes agravios, corresponde verificar si el monto indemnizatorio otorgado al trabajador resulta ajustado o no a derecho, como así, si el daño moral resulta procedente y en su caso, si el monto fijado es adecuado o no. En relación a lo primer punto, considero que el monto otorgado en la instancia de grado (\$355.000), resulta excesivo, pues para su determinación se ha tomado en cuenta un período de 71 meses de salarios caídos que abarca desde la fecha del despido (29/10/10) hasta el dictado de la sentencia de primera instancia (noviembre de 2016), ello a pesar de que no se ha condenado a la empresa reconvenida a la reinstalación del Sr. Álvarez a su puesto de trabajo. Interpreto que el monto de la indemnización con motivo del despido discriminatorio del trabajador, debe ser el que se indica en su escrito de demanda, es decir, la suma por salarios caídos que abarca desde la fecha del distracto 29/10/2010 hasta la fecha de interposición de la reconvenición: 24/02/2011. De manera que, se debe reconocer al operario en concepto de salarios caídos la suma de \$20.000, conforme fuera reclamado en la reconvenición. En cuanto a los intereses, teniendo en cuenta que el monto indemnizatorio lo componen los salarios caídos que comprenden los meses que abarcan desde la fecha del distracto hasta la contrademanda, los mismos deberán calcularse desde que cada salario ha sido debido hasta su efectivo pago. En relación al daño moral, debo decir que resulta procedente en aquellos casos en que se comprueba que el despido del trabajador ha sido como consecuencia de alguno de los actos discriminatorios consagrados en el art. 1 de la Ley N° 23.592. En función del marco fáctico en que se lleva adelante el despido del dependiente, el daño moral surge patente, pues difícilmente el Sr. Álvarez no haya padecido afección espiritual, angustia y aflicción por haber sido despedido poco tiempo después de haber sido reincorporado con tareas readecuadas a raíz de la aneurisma cerebral que lo aquejaba. En cuando a su prueba, la jurisprudencia ha dicho: ?En cuanto a la falta de prueba sobre el daño moral, cabe recordar que éste, cuando el hecho generador es un acto ilícito -conforme sucede en autos-, su existencia y entidad se manifiesta in re ipsa, es decir, por la propia calidad de la conducta y la condición del afectado, lo que permite inferir la trascendencia del agravio espiritual padecido (Sala II, autos ?Cheuquel c/ Construcciones Industriales S.A.?, Expte. N° 352.182/2007, P.S. 2016-I, n° 7; ?Taylor c/ Rachid?, Expte. N° 348.507/2007, P.S. 2012-II, n° 43; ?Fernández Fonseca c/ Condori?, Expte. N° 387.532/2009, P.S. 2014-IV, n° 130, entre otros). IV.- Por todo lo expuesto, propongo al Acuerdo que se modifique la sentencia de grado, y en consecuencia, reducir la indemnización reclamada por el Sr. Álvarez en concepto de salarios caídos, a la suma de \$20.000; con más los intereses desde que cada salario es debido hasta su efectivo pago. Asimismo, confirmar el importe correspondiente al daño moral, cuyos intereses serán calculados en la forma dispuesta en la instancia anterior. De acuerdo a la forma cómo se resuelve las costas de Alzada serán impuestas por su orden, debiéndose regular los honorarios correspondientes a esta instancia, conforme lo dispuesto por el art. 15 LA. TAL MI VOTO. El Dr. Medori dijo: Por compartir los argumentos del voto que antecede, adhiero al mismo. Por ello, esta SALA III RESUELVE: 1.- Modificar la sentencia de grado y, en consecuencia, reducir la indemnización reclamada por el Sr. Álvarez en concepto de salarios caídos, a la suma de \$20.000; con más los intereses desde que cada salario es debido hasta su efectivo pago.

Asimismo, confirmar el importe correspondiente al daño moral, cuyos intereses serán calculados en la forma dispuesta en la instancia anterior. 2.- Imponer las costas de Alzada por su orden. 3.- Regular los honorarios de los letrados intervinientes, en el 30% de lo que se establezca en la instancia de grado a los que actuaron en igual carácter (art. 15 LA). 4.- Regístrese, notifíquese y vuelva a origen. Dr. Fernando Marcelo Ghisini - Dr. Marcelo Juan Medori Dra. Audelina Torrez - SECRETARIA Correlaciones: Ley 23.592 - BO: 05/11/1988 Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo - Corte Sup. Just. Nac. - 15/11/2011 - Cita digital IUSJU200300D Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/Taldelva SRL y otros s/amparo - recurso de hecho deducido por la actora - Corte Sup. Just. Nac. - 20/05/2014 - Cita digital IUSJU216505D 025056E