

Despido Discriminatorio Ley 23 592 Incapacidad Fisica Diferencias Salariales Carga De La Prueba

JURISPRUDENCIA

Despido discriminatorio. Ley 23.592. Incapacidad física. Diferencias

salariales. Carga de la prueba Se modifica la sentencia apelada y se admite el reclamo por diferencias salariales, pero se la confirma en cuanto desestimó el encuadre del despido como discriminatorio, al concluirse que la voluntad rescisoria apareció dentro del ejercicio admisible del poder de organización y dirección empresaria ante la dificultad de otorgar tareas acordes a la incapacidad propia adquirida por el trabajador. Además, no se logró establecer un cuadro indiciario suficiente como para que el juez se expida acerca de la existencia de una discriminación laboral encubierta respecto del actor al momento del despido, en un contexto donde al mismo no le bastaba solamente con alegar que el despido obedeció a una supuesta incapacidad física, sino que debió demostrar que la incapacidad fue el verdadero motivo que instó al empleador a extinguir el vínculo laboral. En la ciudad de Gualeguaychú, Provincia de Entre Ríos, a los veinticinco días del mes de octubre de dos mil dieciocho, se reúnen los Señores miembros de la Sala II Laboral de la Excma. Cámara de Apelaciones de Gualeguaychú, Dres. Vicente Martín Romero, Fabian Arturo Ronconi y Alberto Adrián Welp, para conocer el recurso interpuesto en los autos del epígrafe. De conformidad al sorteo oportunamente realizado, la votación tendrá lugar en el siguiente orden: Romero, Ronconi y Welp. Estudiados los autos la Sala II propuso la siguiente cuestión a resolver: ¿Es justa la sentencia apelada? y, en su caso, ¿qué corresponde resolver? A la cuestión propuesta el Vocal Vicente Martín Romero, dijo: I.- Que apela el accionante A. la sentencia dictada por la Dra. Terraza -fs.142/153-, a través de la cual y no obstante admitir la mayoría de las pretensiones demandadas, rechaza algunos rubros puntuales como lo fueron las diferencias salariales reclamadas, el daño moral y la indemnización del art. 80 de la LCT. En sus fundamentos, la juez admitió la demanda en lo relativo a que el despido efectivizado por la demandada -15/4/2014- se trato de un despido incausado en los terminos del art. 245 de la LCT, no siendo aplicable el art. 247 LCT invocado por la accionada, quien en razón de los previsto por el art. 212 primera parte, adujo no tener tareas acordes para la incapacidad parcial y permanente determinada en el accionante, y por ende esbozo la reducción de la indemnización extintiva. Sin perjuicio de ello, sostuvo que no se trato de un despido discriminatorio por motivos de salud, sino que el ejercicio mismo del derecho previsto por un precepto legal -art. 212 citado-, no advirtiendo indicios que permitan inferir aquella conducta. En el memorial de agravios puntualmente ataca el actor actor lo siguiente; 1º) el rechazo de las diferencias salariales demandadas en autos, insistiendo que sus tareas debían encuadrarse en especializado 1era. categoría y no en semi-calificado, como se encontraba inscripto. 2º) La desestimación del daño moral, esbozando que la conducta de la demandada implicó para el caso un despido discriminatorio por motivos de salud. 3º) Se alza cuestionando la liquidación, la cual según su parecer debía haberse establecido por la categoría de especializado, y no por la liquidada -"semicalificado"-, por lo que entiende existe un error en la misma, peticionando la multa del art. 80 LCT al sostener que se entrego la certificación con otra categoría laboral, y por último; 4º) cuestiona la incorporación de otras actuaciones a estos actuados. II.- Puesto en tren de dar tratamiento a cada agravio, señalo que por una cuestión de dar mayor claridad expositiva, tratarse en forma conjunta los agravios 1º) y 3º) -pues se relacionan-, y al final de mi voto las demás cuestiones traídas a ventilar. En tal cometido, adelanto opinión en sostener que en mi criterio, el reclamo por diferencias salariales debe ser admitido, pues el accionante A. debía efectivamente estar encuadrado en la categoría de especializado, tal como se demanda en el promocional. Ello así por cuanto no obstante el análisis de la a-quo de algunas tareas del actor y su relación con el encuadramiento en la categoría laboral prevista por el CCT 56/75, lo cierto es que el accionante también denunció puntualmente al pretender el despido discriminatorio -ver. punto VII de fs.27-, que en cumplimiento de su débito laboral recibía media reses, cuartos o piezas con huesos y separaba carnes o mantas o piezas musculares de acuerdo a como le fuera requerido, siendo ello avalado por los dichos de Juan Gómez - fs.117 y vta.-, quien indico que "...el actor sacaba la media res de la cámara, corría por las rieleras, bajaba el vacío y manta, como parte de la carne de la costilla, y finalmente pesaba...". El propio testigo de la accionada Dardo Martínez -fs.121- indica que el actor era depostador en el sector de producción, al igual que Julio Silva -fs.122-, que da cuenta también de dicha situación, y en mérito a ello considero que asiste razón al recurrente, el actor debía estar encasillado como especializado 1era., pues tales tareas resultan compatibles con lo previsto en los apartados 30 y 37 del nomenclador Anexo A del CCT aplicable a la situación traída a ventilar. No obstante ello, reafirmo tal posición -que admito puede generar hasta aquí cierta duda-, en la propia incertidumbre vertida por la demandada al momento de liquidar haberes, pues figura el actor en la sección producción con categoría "especializado", pero calificación profesional de "semi-calificado" -ver recibos fs.15/22-, sumado a que ni siquiera puso a disposición la documentación laboral oportunamente intimada - fs.136/137-, que ameritaba aplicarle a partir de ello, las

presunciones en su contra que emanan de los arts. 55 de la LCT y art. 87 del CPL, además que la propia dadora de trabajo nada explicó al momento de contestar la acción, acerca de cuales eran las tareas concretas que desarrollaba el actor si es que consideraba que se encontraba correctamente registrado, y esta conducta tampoco debió pasar por desapercibida al momento de sentenciarse. En merito a lo expuesto, propongo admitir las diferencias salariales en función de que el actor debía estar encuadrado como especializado (1era. categoría) y no como semicalificado, debiéndose efectuar una nueva liquidación con las incidencias que ello implica en las indemnizaciones respectivas que arriban firmes a esta instancia -art. 245 LCT, art. 2 ley 25323-, y que deben practicarse con estos nuevos parámetros. La solución en curso, conlleva a la admisión de la entrega del certificado de trabajo -puntualizo que es el único instrumento requerido en los agravios-, el cual deberá constar con la verdadera categoría laboral que tenía el actor, conforme se resuelve en el presente voto, pues la entrega oportuna efectuada por la dadora de trabajo lo fue de la certificación de servicios - acción materializada con acta fs. 10 ante la DPT-, la cual es dable ponderar no reflejó la situación ventilada en autos, en lo que concierne específicamente a la categoría laboral cumplida por el accionante A. a las ordenes de la demandada. Además, resulta procedente la indemnización prevista por el art. 80 de la LCT.- Esto porque que siempre el accionante reclamo el certificado de trabajo, y nunca existió entrega del mismo por la firma demandada, sino que reitero solo de las certificaciones de servicios, debiendo recordarse a tales efectos que esta sala a partir de los autos "Marín c/ Urbanotec" 20/2/2015, ha establecido que el art. 80 de la L.C.T., establece tres obligaciones a cargo del empleador las cuales se diferencian por su objeto: a) La de ingresar los importes con destino a la seguridad social y la de depositar los fondos sindicales. b) La de entregar la constancia documentada que acredite el cumplimiento de la exigencia establecida en a), y c) la de otorgar al trabajador un certificado de trabajo, que nace con la extinción del contrato de trabajo y que debe contener las indicaciones especificadas en la norma, más la información sobre calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo sin número del Capítulo VII, incorporado al Título II de la L.C.T., por el art. 1º de la Ley Nº24.576 (B.O. 13/11/1.995). En el certificado de trabajo la obligación de hacer del empleador se encuentra satisfecha cuando informa con veracidad sobre las circunstancias que exige la ley. En el contexto de las constancias aportadas a juicio, la demandada en su oportunidad solo entrego las certificaciones de servicios -ver fs. 10-, pero jamás cumplió con su obligación de entregar el certificado de trabajo indicado, por lo que tal conducta refleja un evidente incumplimiento que hace admisible la indemnización en curso. 2º) Distinta solución voy a proponer en lo relativo al despido discriminatorio denunciado por el accionante, pues en camino de resolver tal planteamiento, corresponde indicar liminarmente que en virtud de los motivos que expresaré, propondré a mis distinguidos colegas de Sala confirmar la sentencia objeto de embate en esta materia, en razón de que la misma exhibe un razonamiento judicial impecable, ajustado a los hechos debatidos y con atinada aplicación del derecho de fondo, lo que me lleva a adherir en todo a la solución brindada por la juez de grado. Cabe al respecto memorar, que el tema decidendi traído a ventilar ha dado lugar en los últimos años a un interesante debate acerca de la aplicación, fines y consecuencias de este despido, por lo que considero oportuno referir la regulación básica del principio antidiscriminatorio, aplicable a todos los ciudadanos, que no es otra que la Ley 23.592. Se trata de una tutela inhibitoria a través de la cual se puede reclamar la cesación del acto discriminatorio y reclamar la reparación moral y/o material que el mismo ocasiona. No cabe duda entonces que la citada ley debe ser aplicada en el ámbito laboral, pues de sostenerse lo contrario se daría el contrasentido que una ley dictada para todos los habitantes sólo estarían excluidos justamente los trabajadores. Aclaro ello en razón de existir doctrina que considera autosuficiente al Derecho del Trabajo y niega la aplicación de la Ley 23.592 a las relaciones laborales, bajo el amparo de la conocida distinción entre lo especial y lo general (según enseña Jose D. Machado en Discriminación y Violencia Laboral, revista Derecho Laboral Edit. Rubinzal-Culzoni 2008-2). De todas formas, ya a fines del año 2010 la C.S.J.N. se ha expedido acerca de la aplicación de la citada ley al ámbito de las relaciones individuales de trabajo -autos "ALVAREZ M. c/SECONSUD" S.A. s/acción de amparo" 7/12/2010, posición a la que adhiero al respecto en este tema, reafirmada por el máximo órgano judicial en autos "CEJAS c/ FATE" del 26/3/2013. O sea, todos los trabajadores sujetos a una relación dirigida (art. 4º, 21 y cons. Ley de Contrato de Trabajo), gozan de estabilidad absoluta de efectos aminorados por la vigencia de la Ley 23.592, no ya en razón de la función que ejercen, sino de la lesión que se les ha inferido a un derecho fundamental. En definitiva, aún no siendo trabajadores amparados por las garantías de estabilidad previstas por la propia LCT, que implícitamente protegen la discriminación como lo son los casos del despido por embarazo o los de la Ley 23.551, igualmente cualquier trabajador puede quedar alcanzado por la citada ley de discriminación la cual es dable acotar, resulta de alcance general, como también pueden quedar comprendidos dentro de dicha ley, los despidos sin invocación de causa -"ad nutum", válidos en nuestro régimen, pues la Argentina no ratificó el Convenio 158 de la OIT, siempre lógicamente que se acredite el ánimo discriminatorio que ellos esconden, el cual debe verificarse. El ordenamiento laboral vigente no contiene una norma protectora contra quienes padecen discapacidades, enfermedades u otras patologías que pudieran derivar en actos discriminatorios de los empleadores al momento de la formalización del contrato, su desarrollo y extinción, como sí

existe reitero, para los supuestos de maternidad, matrimonio y representantes gremiales, creando en cada caso presunciones legales que favorecen la actividad probatoria del trabajador afectado y un marco de protección contra cualquier acto que pudiera afectar su condición. Esta circunstancia debe llevarnos a reflexionar acerca el tópic, sobre todo teniendo en cuenta que la maternidad, el matrimonio y el ejercicio de actividades gremiales constituyen circunstancias ocasionales en la vida de un trabajador, mientras que las discapacidades y enfermedades crónicas lo acompañen seguramente a lo largo de toda su vida, provocándole un sinnúmero de frustraciones que, en lo relativo al ámbito laboral, se manifestarán en la imposibilidad de acceder a un desarrollo pleno de sus capacidades productivas y, en caso de lograr su incorporación al mercado, estará latente la posibilidad de su cercenamiento a causa de su condición. En tal sentido, el riesgo de discriminación con relación a los enfermos se produce en los dos extremos de la relación de trabajo, ya que ante tal posición les es tan difícil obtener empleo, como fácil que los despidan. En tal sentido, constituyen un grupo de riesgo laboral posible de ser discriminado. Sin embargo, y aquí el meollo de la cuestión, es diferente el tratamiento o posicionamiento procesal que le cabe al trabajador amparado por las garantías de estabilidad referidas supra, que a cualquier otro, pues a aquellos les alcanza la simple acreditación de la investidura indicada o de la notificación del estado de embarazo, cuando estos últimos deben persuadir o verificar concretamente para sustentar la discriminación, acerca de la conexidad causa efecto entre la medida adoptada por la patronal y el hecho que indican como origen de la discriminación, la cual adelanto opinión en sostener que no advierto que se sucediera en estos obrados, lo que me lleva a avalar posición vertida en juicio por la Dra. Terraza. Ello así porque en primer lugar es dable acotar que, tratándose el presente de una controversia que giró en torno a determinar si el Sr. A. fue víctima de un despido discriminatorio (art. 16 de la CN, arts. 17 y 81 de la LCT, art. 1 de la Ley 23.592, Convenio N° 111 de la OIT entre otras normas), advierto que obró correctamente la sentenciante al traer a colación -y aplicar- la doctrina judicial sobre distribución de la prueba en casos de discriminación que la Corte Suprema de Justicia de la Nación utilizó en los autos "Pellicori", entre otros, compatible ella con la doctrina del STJER en "FERREYRA, MAYDA G. c/SUCESION DE TRES LUIS y otros -Cobro de pesos -Laboral -RECURSO DE INAPLICABILIDAD DE LEY", del 7/12/11; "GELROTH, JUAN CARLOS c/CARTOCOR S.A. - Cobro de pesos -Apelación de sentencia -RECURSO DE INAPLICABILIDAD DE LEY", del 23/11/12, entre muchos otros; y de ésta Sala vg. "Altuna c/ Supermercado Malambo", Expte. N° 401/SL, del 14/04/2016 y "Reig c/ Nuevo Banco de Entre Ríos", Expte. N° 481/SL del 7/07/2016, "Acevedo c/ Imperial Cord", Expte. N° 742/SL, del 1/2/2018. De tales actuaciones surge que el actor debe acreditar en autos indicios suficientes que hagan presumir al juzgador la probabilidad de le existencia del motivo discriminatorio invocado?, y a partir de ello el demandado deberá cargar con la acreditación de que su actuación tuvo causas reales, objetivas y razonables para fundamentar su decisión, ajenas al acto discriminatorio denunciado. Entonces a partir de esta posición, digo que no se aprecia que la a quo hubiere desoído la pauta procesal fijada respecto de la distribución del peso probatorio. Es más, comparto con la misma el hecho que ni siquiera el accionante denuncia en el promocional en debida forma cual habría sido concretamente la conducta de la patronal que amerite considerar el acto discriminatorio, pues el hecho del despido invocándose el art. 212 de la LCT no puede hacer presumir sin más y por sí solo, la existencia de discriminación alguna, "teniendo en cuenta que los derechos fundamentales no permiten desplazar otros derechos del mismo tipo que hacen a la concepción misma de la inocencia y del derecho de defensa en juicio? (La prueba de la discriminación laboral y la epistemología garantista?, Revista de Derecho Laboral, 2009-1). En dicha tesitura pondero, que si bien en la instancia de merito se concluyó que la patronal no acredito en debida forma la inexistencia de tareas acordes -y de ahí como bien lo resolvió la magistrada de grado la aplicación del art. 245 y no del art. 247 LCT-, tampoco se encuentra verificado que palmariamente las tuviere y que no las hubiese querido otorgar, como para tomar una posición distinta o al menos tener ese "indicio de entidad" requerido a los efectos indicados, existiendo inclusive por el contrario, elementos que verifican cierta dificultad operativa por parte de la dadora de trabajo, para otorgar tareas acordes o livianas al aquí accionante -ver testimonial de Bartolomé Luciano fs.123- y fundamentalmente del propio testigo del accionante Sr. Juan Gómez -fs.117 y vta.-, quien da cuenta de que en el frigorífico todas las tareas demandaban esfuerzos físicos -respuesta novena-, por lo que no puede siquiera inferirse a partir de ello, de que la patronal se "saco" de encima al trabajador sin más por la cuestión de su incapacidad laboral. Tampoco viene cuestionado el hecho de que la patronal examinó con su medico personal al aquí accionante antes de tomar la solución rupturista del vínculo, lo que da cuenta que no se trato de una acción apresurada que encubriera un propósito discriminatorio como se denunciare en autos. Esta misma Sala, en casos puntuales donde ni siquiera se esbozaba causal de despido alguna como si sucede en la especie, ha sostenido que "...la carencia de elementos de prueba en el sentido señalado, no puede suplirse por el solo hecho de que la demandada dispusiera el despido del accionante sin alegar causa alguna, porque ello resulta tolerado por el ordenamiento jurídico a partir de que el constituyente de 1957 estableció, para proteger al trabajador del ámbito privado del despido arbitrario, un sistema de estabilidad relativa impropia" (voto del Dr. Ronconi en "Reig c/ Nuevo Banco de Entre Ríos", Expte. N° 481/SL del 7/07/2016, replicado por el Dr. Welp en "Acevedo c/ Imperial Cord", Expte. N° 742/SL, todo lo que da mayor sustento a la posición que viene impulsada. En mérito a lo expuesto cabe concluir, que en mi criterio no se ha

logrado establecer un cuadro indiciario suficiente como para expedirme acerca de la existencia de una discriminación laboral encubierta respecto del actor al momento del despido, en un contexto donde al mismo no le bastaba solamente con alegar que el despido obedeció a una supuesta incapacidad física, sino que debió demostrar indicios que permitan presumir que tal hecho de la incapacidad fue el verdadero motivo que instó al empleador a extinguir el vínculo laboral, a fin de producir la presunción hominis o judicial a favor del trabajador y, en consecuencia, invertir la carga probatoria en cabeza de la contraparte. Entonces, este limitado cuadro fáctico sucedido, es suficiente para desatender la calificación de discriminación en base a la cual el reclamante solicita indemnización, pues la voluntad rescisoria aparece dentro del ejercicio admisible del poder de organización y dirección empresaria ante la dificultad de otorgar tareas acordes a la incapacidad propia adquirida por el trabajador. Para finalizar digo, que los cuestionamientos acerca de que la juez tomare para resolver actuaciones que existían en su juzgado, devienen abstractos para esta situación en particular, teniendo en consideración que los elementos valorados y referidos ut-supra, resultan suficientes para expedirme conforme lo propongo en las presentes actuaciones.- En dicha tesitura, recuerdo que los jueces no estas obligados a expedirse en relación a todos los elementos obrantes en autos, sino solo respecto de aquellos que son utilizados para formar la convicción respectiva que da lugar al veredicto correspondiente, lo que se desprende de la aplicación del art. 372 del C.P.C. y C. por imperio del art. 141 del C.P.L., tornando abstracto reitero, el tratamiento del resto de los cuestionamientos. Tal abstracción obsta a un pronunciamiento judicial específico, ya que éste no puede convertirse en una mera exposición teórica, consultiva o académica respecto a los temas arriados por las partes (Excmo. S.T.J. Sala Proc. Const. y Penal in re ?Club Atlético María Grande?, L.S. 1990, Fº 252; ?Velázquez, Julio César?, L.S. 1992, Fº 280, entre muchos otros). Resulta así aplicable la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, según la cual no corresponde emitir pronunciamiento respecto a los temas propuestos si las circunstancias sobrevinientes han tornado inoficiosa su consideración por el órgano de Alzada (cfr. Fallos: 243:146; 267:499; 272:130; 274:79; 285:353; 303:2020, entre otros). (Excmo. S.T.J. Sala Proc. Const. y Penal, in re ?Muzzio, Adriana Margarita c/Municipalidad de Victoria s/acción de amparo-? 12.10.2006). No obstante me permito acotar de todas maneras, que sin perjuicio de que entiendo que la magistrada de grado puede disponer de todas las medidas necesarias a su alcance u ordenar actos procesales a los efectos de alcanzar la verdad real, -arts. 7 y 8 del CPL-, como por ejemplo recurrir a actuaciones que tiene a la vista tal como sucedió en el caso, si considero que corresponde a los efectos ordenatorios y de garantía de los justiciables, que las mismas sean incorporadas a las actuaciones en forma previa al dictado de la sentencia. De todas maneras, agregó e insisto en que las actuaciones de referencia nada aportan o dirimen en relación al presente voto, pues reitero que no tomo en cuenta a las mismas para expedirme en la forma que lo hago, y de paso agregó, que la parte actora no puede invocar que no se trate de un hecho notorio para ella misma, cuando se trata precisamente de actuaciones en las que intervino justamente como parte actora y con el mismo letrado, por lo que bien conocido era ese hecho para el aquí recurrente, a quien en definitiva se le hizo valer las mismas en la instancia de merito, lo que se desprende de estas. III.- En razón de todo lo expuesto, propongo a mis colegas admitir parcialmente el recurso de apelación, haciendo lugar a la demanda por las diferencias salariales, con la incidencia en los rubros derivados del despido y la Indemnización del Art.80 de la L.C.T. Atento la falta de cuantificación en la demanda y carencia de documental y/o pericial de la que puedan extraerse las remuneraciones percibidas por el trabajador, solo podrán cuantificarse las diferencias de los meses por los cuales se cuenta con recibos respaldatorios (fs.15/22). En cuanto a la base de los rubros indemnizatorios, atento que del detalle de remuneraciones devengadas por los períodos liquidados por diferencias salariales, surge una remuneración menor que la considerada a los fines del pago de la Indemnización Art.247 LCT (fs. 61, \$7.745,14), que además coincide con la base pedida en la demanda, corresponde liquidar con dicha base, desestimando las demas cuestiones que han sido materia de agravios. En consecuencia condenar al Frigorífico Equino de Entre Ríos S.A. a abonar al señor D. C. A. D.N.I., la suma de pesos doscientos cuarenta y cinco mil doscientos ocho con ochenta y nueve centavos (\$ 254.560,58), en el término de diez días, según planilla de liquidación practicada la que como anexo forma parte de la presente. Correspondiendo dejar a salvo, que en caso de incumplimiento de esta condena se computarán intereses TABNA desde la mora y hasta el efectivo pago. Imponiendo las costas de ambas instancias según sus respectivos vencimientos, sin mengua del beneficio de gratuidad que le asiste al trabajador (art. 17 del CPL y 20 de la LCT). Dejando sin efecto las regulaciones de honorarios practicadas en el punto 3º) de la sentencia de grado, debiendo readecuarse en esta Alzada los emolumentos correspondientes por la actuación profesional en ambas instancias (art. 171 del CPCC por remisión del art. 133 del CPL). Así voto. A la misma cuestión el Vocal Fabián Arturo Ronconi, dijo: Que, por compartir sus fundamentos, adhiero a la solución propuesta por el Sr. Vocal preopinante. Así voto. A la cuestión propuesta el Vocal Alberto Adrián Welp, dijo: Que existiendo mayoría, hace uso de la facultad de abstención a utORIZADA por el art. 47 L.O.P.J. (texto según ley 9234). Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordada la Sentencia siguiente: VICENTE MARTIN ROMERO FABIAN ARTURO RONCONI ALBERTO ADRIAN WELP (abstención) Ante mí: JOAQUIN MARIA VENTURINO Secretario SENTENCIA: Gualeguaychú, 25 de octubre de 2018. Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo

que antecede; por mayoría, SE RESUELVE: I.- HACER LUGAR parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la parte actora, haciendo lugar a la demanda por las diferencias salariales reclamadas con la incidencia en los rubros derivados del despido (por las consideraciones vertidas supra), e indemnización del art. 80 de la LCT, en consecuencia condenar al Frigorífico Equino de Entre Ríos S.A. a abonar al señor D. C. A. D.N.I., la suma de pesos doscientos cuarenta y tres mil quinientos sesenta con cincuenta y ocho centavos (\$ 254.560,58), en el término de diez días, según planilla de liquidación practicada la que como anexo forma parte de la presente. En caso de incumplimiento de esta condena se computarán intereses TABNA desde la mora y hasta el efectivo pago. II.- IMPONER las costas de ambas instancias según sus respectivos vencimientos, sin mengua del beneficio de gratuidad que le asiste al trabajador (art. 17 del CPL y 20 de la LCT). III.- REGULAR los honorarios por la actuación en primera instancia por los rubros que prosperan al Dr. G. S. E. en la suma de pesos veintinueve mil cuarenta (\$ 29.040 = 66 J), a las Dras. A. L. A. y R. S. F. en la suma de pesos nueve mil seiscientos ochenta (\$ 9.680 = 9 J) a cada una, a los Dres. F. C., S. C. y M. E. I. en la suma de pesos tres mil novecientos sesenta (\$ 3.960 = 9 J) a cada uno, al Dr. L. B. en la suma de pesos cinco mil doscientos ochenta (\$ 5.280 = 12 J) y al Dr. L. L. C. en la suma de pesos dieciseis mil novecientos cuarenta (\$ 16.940 = 38,5 J); y por los rubros que no prosperan G. S. E. en la suma de pesos siete mil cuarenta (\$ 7.040 = 16 J), a las Dras. A. L. A. y R. S. F. en la suma de pesos tres mil quinientos veinte (\$ 3.520 = 8 J) a cada una, a los Dres. F. C., S. C. y M. E. I. en la suma de pesos dos mil doscientos (\$ 2.200 = 5 J) a cada uno, al Dr. L. B. en la suma de pesos tres mil quinientos veinte (\$ 3.520 = 8 J) y al Dr. L. L. C. en la suma de pesos diez mil ciento veinte (\$ 10.120 = 23 J); y por la actuación en segunda instancia por lo que prospera el recurso al Dr. G. S. E. en la suma de pesos veintidós mil (\$ 22.000 = 50 J); y por lo que no prospera el recurso al Dr. G. S. E. en la suma de pesos cinco mil setecientos veinte (\$ 5.720 = 13 J). Valor del Jurista \$ 440. Las sumas reguladas con más el I.V.A. si correspondiere (conf. arts. 1, 2, 3, 5, 12, 14, 29, 31, 64 y concs. Ley 7046 y Ley 10377). REGISTRESE, notifíquese y oportunamente, bajen. VICENTE MARTIN ROMERO FABIAN ARTURO RONCONI ALBERTO ADRIAN WELP Ante mí: JOAQUIN MARIA VENTURINO Secretario En .../.../2018 se registró en soporte informático (Acuerdo S.T.J N° 20/09 del 23/06/09 Punto 7). Conste. JOAQUIN MARIA VENTURINO Secretario Correlaciones: Ley 23.592 035606E