

El viaje tenía que esperar: Legitimidad de un despido por justa causa de una trabajadora embarazada que, pese a estar de licencia médica con indicación de reposo, viajó al exterior y no dio aviso al empleador

El viaje tenía que esperar: Legitimidad de un despido por justa causa de una trabajadora embarazada que, pese a estar de licencia médica con indicación de reposo, viajó al exterior y no dio aviso al empleador

El viaje tenía que esperar: Legitimidad de un despido por justa causa de una trabajadora embarazada que, pese a estar de licencia médica con indicación de reposo, viajó al exterior y no dio aviso al empleador

Fuente: doc_06_2025_0028.html Partes: A. L. N. c/ Sturniolo Carlos Horacio s/ despido Tribunal: Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza Sala / Juzgado / Circunscripción / Nominación: Fecha: 17 de marzo de 2025 Cita digital: dj155694-AR|155694 Legitimidad de un despido por justa causa de una trabajadora embarazada que, pese a estar de licencia médica con indicación de reposo, viajó al exterior y no dio aviso al empleador. Sumario: 1.-El despido por justa causa debe legitimarse, dado que la conducta de la trabajadora resultó violatoria de la buena fe que debe primar en la relación laboral, toda vez que desoyó la prescripción médica y abusó de la confianza de su empleador, quien cumplió con las obligaciones contractuales a su cargo, otorgando la licencia y todas las prestaciones. 2.-La trabajadora debió dar aviso de su voluntad de realizar un viaje al exterior y así posibilitar a su empleador revertir su licencia o pedir una nueva auditoría médica para constatar su estado de salud. 3.-La injuria invocada por la trabajadora resultó debidamente justificada desde que acreditó a través de los profesionales médicos que la trataron que no se encontraba apta para retomar sus tareas debido a las complicaciones derivadas de su embarazo, por lo que se le sugirió reposo; por ello es que, en lugar de proceder al despido directo, el empleador debió realizar las diligencias necesarias para determinar la real situación de la dependiente a través de una opinión objetiva que pudiera establecer el carácter del reposo sugerido, más aun teniendo en cuenta que la actora se encontraba dentro del período de protección establecido para la madre trabajadora (del voto en disidencia del Dr. Valerio). 4.-Habiendo el empleador admitido los certificados médicos que sugerían -no imponían- el reposo de la actora durante los días que durara la licencia de la trabajadora, era carga del empleador establecer cuál era el carácter y los alcances del reposo en cuestión a través de los especialistas con los cuales debió ejercer el debido control médico y ante el eventual caso de discrepancia en los diagnósticos, recurrir a una Junta Médica en la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la provincia (del voto en disidencia del Dr. Valerio). 5.-No legitima el despido con causa de la trabajadora embarazada, el hecho de que se incorporara el oficio de la Dirección Nacional de Migraciones según el cual ésta viajó al exterior durante la licencia médica, en la medida en que el empleador no hizo uso de su derecho de ejercicio del control médico, ni requirió explicaciones a la trabajadora sobre su actitud (del voto en disidencia del Dr. Valerio). Fallo: En la Ciudad de Mendoza, a 17 de marzo de 2025, reunido el Tribunal de la Excelentísima Suprema Corte de Justicia en acuerdo ordinario, tomó en consideración para dictar sentencia definitiva en la causa N° 13-04801034-7/1, caratulada: «A. L. N. EN J: 160.001 A. L. N. C/ STURNIOLO CARLOS HORACIO P/ DESPIDO P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL» De conformidad con lo establecido en los arts. 140 y 141 del C.P.C.C.yT. y teniendo en cuenta las facultades conferidas por la Acordada N° 5845, en el acto del acuerdo quedó establecido el nuevo orden de votación de la causa por parte de los Señores Ministros del Tribunal: primero Dr. José V. Valerio; segundo Dr. Omar Alejandro Palermo; tercero Dr. Mario Daniel Adaro. ANTECEDENTES: A fs. 10, L. N. A. por intermedio de representante, interpuso recurso extraordinario provincial contra la sentencia dictada a fs. 80 y sgtes. de los autos N° 160.001, caratulados: «A. L. N. C/ STURNIOLO CARLOS HORACIO P/ DESPIDO», originarios de la Excma. Cámara Séptima del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial. A fs. 50 se admitió formalmente el recurso interpuesto, y se ordenó correr traslado a la contraria, quien contestó con fecha 27 de setiembre de 2024. Con fecha 04 de octubre de 2024 se agregó el dictamen del Sr. Procurador General, quien por las razones que expuso, entendió que correspondía rechazar el recurso planteado. A fs. 59 se llamó al Acuerdo para sentencia y a fs. 60 se dejó constancia del orden de estudio por parte de los Señores Ministros del Tribunal. De conformidad con lo establecido por el art. 160 de la Constitución de la Provincia, esta Sala se plantea las siguientes cuestiones a resolver: PRIMERA: ¿Es procedente el recurso interpuesto? SEGUNDA: En su caso, ¿qué solución corresponde? TERCERA: Pronunciamiento sobre costas. SOBRE LA PRIMERA CUESTIÓN EL DR. JOSÉ V. VALERIO, dijo: I. La Sentencia del a quo -agregada a fs. 80 y sgtes.-, rechazó la demanda interpuesta por L. N. A. en contra de Carlos Sturniolo, por la suma de \$ 1.753.963,92, en concepto de capital e intereses, con costas a la actora vencida. Para así decidir sostuvo, en lo que aquí es motivo de agravio: 1. No resultó controvertido que el vínculo jurídico que unió a la actora con la demandada fue un contrato de trabajo subordinado regido por los arts. 21 y cc. de la LCT y CCT 327/00 en la categoría de Operario de Minimarket. 2. Tampoco se discute el estado de embarazo en el que se encontraba la actora al momento del despido, como las sucesivas licencias por complicaciones debido a tal estado y su conocimiento por parte de la empleadora. 3. Para las fechas 08/07/2018 y 18/08/2018 al 21/08/2018, momentos en que se habrían producido los hechos motivadores del despido (viaje a Chile y

paseo por la montaña en Potrerillos), la actora se encontraba cursando una licencia médica por presentar dolor pélvico y émesis gravídica, de acuerdo al diagnóstico de su médico tratante Dr. Cristian Hugo Torrente.4. La demandada produjo como prueba atendible de lo oportunamente expuesto en la comunicación rescisoria, el acta notarial de fecha 03/10/2018 donde se han extraído imágenes de la red social Facebook pertenecientes al perfil de una tercera persona (G. A. «L. T.») en las que se le atribuye a la actora, conforme el contenido de las fotografías y las anotaciones de las mismas, un paseo por la zona de Potrerillos realizado el 08/07/2018.5. Si bien dicha constatación notarial no asegura ni la autenticidad, ni la integridad del documento que sirve de fundamento para establecer los hechos atribuidos en el despido, lo cierto es que la actora no ha impugnado ni restado valor, como tampoco brindó explicaciones respecto de este elemento que la incrimina directamente cuando tuvo la oportunidad procesal de hacerlo.6. También se demostró el otro hecho motivante del despido, por el cual la actora viajó a Chile desde el 18/08/2018 al 21/08/2018 tal como se desprende del informe de la Dirección Nacional de Migraciones.7. La especial situación en que se encontraba la actora a raíz del embarazo, se vio complicada por los problemas de salud asociados a su larga licencia médica; sin embargo ello no le otorga carta libre para violar el contrato, en especial el deber de buena fe y los deberes de colaboración y solidaridad entre las partes.8. Durante toda la licencia médica de la que hizo uso la actora (más de 140 días) el empleador cumplió con todas las obligaciones a su cargo, lo que no tuvo correspondencia por parte de la actora, quien pese a tenerlo contraindicado, desoyó las expresas directivas de reposo de su médico tratante, amparándose en su particular situación de gravidez en abuso de confianza depositada por su empleador.9. Los elementos probatorios son suficientes para tener por ciertos y efectivamente ocurridos los hechos injuriantes que fueron motivos graves para decidir el despido con causa de la actora por parte de la accionada.10. El despido fue contemporáneo con los hechos que lo motivaron, ya que la accionada menciona que tomó conocimiento de estos últimos a mediados o fines de setiembre de 2018. Ello se ve corroborado respecto del viaje a Chile con lo declarado por el testigo Ernesto Castro Videla y respecto del paseo a Potrerillos, no hay motivos para descreer de la fecha que alega haber tomado conocimiento el demandado.11. Se tuvo en cuenta al momento de resolver la perspectiva de género en el caso concreto, no obstante lo cual la solución propuesta es ajustada a derecho y a las circunstancias fácticas analizadas.II. Contra dicha decisión, L. N. A., por intermedio de representante, interpuso recurso extraordinario provincial a los términos del art. 145 CPCCYT, e invocó como agravios:1. Arbitrariedad por cuanto el fallo convalida un despido injustificado y discriminatorio, lo que es una violación a la perspectiva de género, dándole un carácter a la documentación que no tiene, siendo incongruente con la prueba aportada por las partes, lo que lo hace nulo de nulidad absoluta.2. Afirma que existe confusión respecto del reposo durante el embarazo; ello por cuanto el reposo absoluto es recomendado por médicos en caso de peligro del embarazo, mientras que el reposo simple o ambulatorio como es el caso de la actora, se recomienda para que no esté para muchas horas en su trabajo como vendedora de drugstore y que tampoco haga esfuerzo con cajas de mercadería. Argumenta que hay diferencias entre reposo total y reposo relativo ya que en el primero la madre debe estar directamente en la cama y sin moverse, mientras que en el segundo la mujer puede llevar una vida prácticamente normal aunque descansando más y limitando su actividad y esfuerzo físico.3. Se agravia porque no está probado que la actora haya violado la recomendación del médico, mediante la realización de esfuerzos en contravención de las recomendaciones médicas, toda vez que no se le recomendó a la trabajadora hacer reposo absoluto.4. Critica que la sentencia pasa por alto que la prueba del acta notarial ha sido incorporada de manera ilegal, por realizar un ciber patrullaje en las redes sociales con la sola finalidad de perseguir a la trabajadora, en violación a su intimidad.5. Indica, que la sanción de despido impuesta con fecha octubre del 2018, no goza de contemporaneidad, desde que no está probado que la patronal se haya enterado a fines de setiembre del 2018, de un hecho que, según se discute, ocurrió en agosto de ese mismo año; con lo cual el despido deviene injustificado.6. Puntualiza que la finalidad es la anulación de la sentencia, por no respetar la perspectiva de género, al pretender que la madre embarazada tenga un encierro en su casa, lo que no fue así indicado en el reposo prescripto en el caso de autos.III. Anticipo que el recurso extraordinario provincial será admitido.1. Previo a ingresar en el análisis de la causa, es necesario establecer las circunstancias que llegan firmes a esta instancia, siendo las mismas, las siguientes:a. El contrato de trabajo existente entre las partes, durante el cual la actora se desempeñó para el demandado, como operaria de minimarket, bajo el amparo del CCT n.º 327/00 de Estaciones de Servicio.b. El estado de embarazo de la actora, el que fue comunicado mediante certificado médico al empleador.c. La licencia por enfermedad inculpable derivada de su estado de embarazo, con indicación de reposo, también comunicada al empleador mediante los correspondientes certificados médicos. d. El distracto producido dentro del plazo de protección legal (arts. 178 y 182 LCT).2. El punto de conflicto aparece, cuando el demandado afirma haberse enterado, por comentarios de un cliente en el lugar de trabajo, a mediados o fines de setiembre del 2018, que la actora, quien se encontraba con licencia por presentar dificultades con su embarazo, en lugar de guardar reposo -tal como prescribían los certificados médicos-, durante los días de goce de licencia por enfermedad había viajado vía terrestre a Chile (con fecha 18/08 al 21/08/18) y también había estado de paseo en la montaña en Potrerillos (08/07/18).Ello motivó que el empleador hiciera averiguaciones en migraciones y en el perfil de facebook de G. A. «L.

T.» a través de la toma de capturas de pantalla donde aparece la actora, por medio de constatación notarial de fecha 03/10/18; con el posterior despido directo de aquella por pérdida de confianza, materializado en la cd de fecha 08/10/18.3.La sentencia de instancia resolvió que, tanto el viaje a Chile como el paseo a Potrerillos realizados por la accionante habían sido acreditados, teniendo en cuenta además, la falta de desconocimiento expreso de la prueba que directamente la incriminaba, como ser el acta notarial mencionada, así como el informe de la Dirección Nacional de Migraciones obrante a fs. 52/54.Afirmó que la particular situación sensible de la trabajadora (en relación a las largas licencias médicas por las complicaciones de su embarazo) no le otorgaban c arta libre para violar determinadas obligaciones del contrato, como son la buena fe, colaboración y solidaridad entre las partes, por las cuales debió seguir las expresas directivas de reposo de su médico tratante, en lugar de ampararse en su particular situación de gravidez para abusar de la confianza depositada por su empleador. Con lo cual la actitud desplegada por la actora resultó cualitativamente suficiente, como ilícito contractual, para justificar el despido directo por pérdida de confianza producido por este último. Lo que finalmente conllevó al rechazo total de la demanda.4. Al respecto este cuerpo tiene dicho que, la proporcionalidad entre la injuria y el despido es una cuestión de hecho y de evaluación probatoria, actividad propia y discrecional de los jueces de mérito. Ellos, a través de las reglas de la sana crítica deciden per se si una causal tiene la gravedad suficiente para motivar un despido con justa causa, quedando fuera del control del tribunal de los recursos extraordinarios. Esta facultad reconoce como excepciones que se produzca una apreciación arbitraria de la prueba sometida a consideración. Estas excepciones son: omisión de prueba decisiva o valoración arbitraria de una prueba incorporada legítimamente al proceso (causas «López» 16/09/2010 LS 417-177; «Torrico», 06/05/2015, LS 447-245. «Moreno», 20/11/2013; LS 460-172, entre otros).a. En el caso advierto que, se ha realizado una valoración arbitraria de la prueba incorporada al expediente lo que implica una vulneración del principio de debido proceso (art.18 Constitución Nacional) en particular, respecto a las obligaciones que pesan sobre el empleador, así como también de los derechos establecidos para resguardar la situación de la mujer que, se encontraba dentro del período de protección prevista por la normativa legal.b. En tal sentido es la propia demandada quien en su responde, reconoce que la actora presentó certificado médico comunicando su estado de embarazo con fecha probable de parto el 07/11/18 (ver certificado de fecha 29/03/18 suscripto por el Dr. Diego Chávez).También admitió que, a partir de ese momento, la actora comenzó con licencia por enfermedad inculpable derivada de su estado de embarazo y con indicación de reposo; ello de acuerdo con los certificados suscriptos por el Dr. Cristian Hugo Torrente, agregados a autos, de fecha 05/04/18 (15 días de licencia por presentar émesis gravídica y se sugiere reposo); 19/04/18 (30 días de licencia por presentar émesis gravídica y se sugiere reposo); 31/05/18 (30 días por presentar dolor pelviano constante y émesis gravídica y se sugiere reposo); 30/06/18 (30 días de licencia por presentar émesis gravídica y se sugiere reposo); 27/07/18 (30 días de licencia por presentar dolor pelviano y se sugiere reposo); 27/08/18 (30 días de licencia por presentar dolor pelviano y se sugiere reposo); 27/09/18 (10 días de licencia por presentar dolor pelviano y se sugiere reposo).Habiendo entonces el accionado admitido los certificados médicos que sugerían -no imponían- el reposo de la actora durante los días que durara su licencia, era carga del empleador establecer cuál era el carácter y los alcances del reposo en cuestión a través de los especialistas con los cuales debió ejercer el debido control médico (art. 210 ley 20.744) y ante el eventual caso de discrepancia en los diagnósticos, recurrir a una Junta Médica en la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la provincia (arg.causa «Marini», sentencia del 22/8/22).c. Al respecto y, de acuerdo con lo resuelto por esta ex Sala II en la causa «Yarzón» (sentencia del 15/3/19), cuando existe discrepancia entre el diagnóstico del médico del trabajador y el profesional que efectúa el control en representación del empleador no cabe otorgar preeminencia a una opinión o certificado médico sobre otro. El obrar prudente del empleador le impone cuando menos la realización de una tercera consulta por otro especialista en la materia y si continúa la discrepancia, zanjarla administrativamente o judicialmente. Es necesario que la situación se resuelva en forma rápida para dar seguridad a ambas partes sobre los derechos que les asisten durante ese periodo» (ver Ley de contrato de Trabajo, com. por Vázquez Vialard Ojeda, T. III; pag.105) (criterio reiterado en las causas «Romero», sentencia del 15/9/2020 y «Funes», sentencia del 5/5/21).d. De tal modo estimo que, en el caso bajo análisis la injuria invocada por la trabajadora resultó debidamente justificada desde que, la actora acreditó a través de los profesionales médicos que la trataron que no se encontraba apta para retomar sus tareas debido a las complicaciones derivadas de su embarazo, por lo que se le sugirió reposo.Por ello es que, en lugar de proceder al despido directo, el empleador debió realizar las diligencias necesarias para determinar la real situación de la dependiente a través de una opinión objetiva que pudiera establecer el carácter del reposo sugerido, más aún teniendo en cuenta que la actora se encontraba dentro del período de protección establecido para la madre trabajadora (art. 178 y conc. de la ley de contrato de trabajo).e.No resulta óbice para tal conclusión, el hecho de que se incorporara el oficio de la Dirección Nacional de Migraciones al que se refiere el a quo, según el cual la actora viajó a Chile el 18/08/18 y regresó el 21/08/18, en la medida en que el empleador no hizo uso de su derecho de ejercicio del control médico, ni requirió explicaciones a la trabajadora sobre su actitud. Sobre todo teniendo en cuenta que ya desde su contestación de demanda, el accionado afirmó haber corroborado en migraciones, los «comentarios en el lugar de trabajo de un cliente», de manera absolutamente vaga y sin pruebas de

sus afirmaciones, lo que impide tener por acreditado el cómo y cuándo tomó conocimiento el empleador del viaje al vecino país efectuado por la actora.f. Tampoco la declaración testimonial de Julián Ernesto Castro Videla pudo aportar datos relevantes al respecto, al no resultar acreditado que hubiese sido la misma persona mediante la cual el empleador tomó supuestamente conocimiento de que la actora hubiera viajado a Chile, ante la ausencia de su individualización en el responde de la demanda.g. Cabe en este punto recordar que, el actuar de buena fe dentro del contrato de trabajo, es una obligación legal impuesta no sólo al trabajador, sino también al empleador. En tal sentido se ha pronunciado este Cuerpo al decidir que la buena fe, principio fundamental que debe reinar en las relaciones laborales, indica que éste debe ejercerse no sólo al momento de su inicio y ejecución, sino también al momento de su extinción, en aras de cumplimentar con otro de los principios laborales, tal como el de conservación de la relación laboral (arts. 10, 11, 62 y 63 de la LCT.).Por ello estos artículos mencionados expresan que:1) En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato; 2) Si la cuestión no puede resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe; 3) Están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad; 4) Por último, también están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo (causa «Alario», sentencia del 6/10/21, entre otros).5. Atento a que el sentenciante ha referenciado interpretar el caso teniendo en consideración la perspectiva de género, estimo necesario recordar que me he expedido a favor de su aplicación, en oportunidad de expresarme como preopinante en torno al abordaje de la indemnización agravada dispuesta por los arts. 178 y 182 LCT en la causa «Navarro Orta» (sentencia del 6/8/2020).a. Ello resulta conteste con mi postura asumida al respecto en diversos precedentes (sentencias penales «Cruz Caporiccio», «Merlo Lazza», «Quiroga Morales», «Ojeda Pérez», «Vázquez Tumbarello», «Montenegro Fisigaro» entre otros; y sentencias laborales, «Kraus», «Castillo Orozco», «Muñoz», «Aracena», «Valdatta», «Benavidez Porcel», «R., A.L.» y «Pelayes» entre otros).b.Así también en «Farías» (sentencia del 27/08/2021) y más recientemente en «Aguilera» (sentencia del 14/12/23), recordé la causa «Caliva» (año 2018) en la que la Corte Nacional revocó la sentencia del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de San Luis que, al rechazar el recurso de inconstitucionalidad local, dejó firme el pronunciamiento de la Cámara Civil, Comercial y Minas n° 1 de la Primera Circunscripción Judicial que había revocado la condena al pago de la indemnización prevista en el art. 178 de la Ley de Contrato de Trabajo.La discusión se había planteado en torno a que la recurrente no había notificado el nacimiento de su hija, extremo que debía acreditarse en los términos del art. 178 de la LCT, que la actora había incumplido con uno de los presupuestos legales para gozar de la protección legal reclamada al no haber acreditado en ninguna oportunidad el nacimiento de su hija, que cita como ocurrido el 20/03/06, no existiendo en la documental aportada acta de nacimiento ni certificado alguno que así lo acredite.La Corte Nacional señaló que el Tribunal había omitido valorar, a los fines de las exigencias legales respecto de la obligación de notificar y acreditar «en forma» el hecho del nacimiento, la prueba documental de la que surge la constancia expedida por el profesional médico que atendió a la trabajadora, en donde indicó repo so por «cuadro de endometritis puerperal», referencia -esta especialmente el último de los términos utilizados- que no deja dudas acerca de que el parto ya se había producido.Lo mismo cabe decir del telegrama colacionado que la demandante remitió al día siguiente al empleador, en el que hizo concreta referencia al «certificado médico de fecha 28/03/06 depositado a su disposición en Sub Programa».Señaló el máximo Tribunal que no está demás recordar que es jurisprudencia del Tribunal que el ejercicio de la prudencia en la apreciación de las constancias de la causa es particularmente exigible frente la especial tutela que dispensa el ordenamiento jurídico a la maternidad (Fallos: 318:871, 343:1037, entre otros). Razón por la cual invalidó la sentencia como acto jurisdiccional válido.Esa prudencia y observación se justifican en la idea que deben inspirarnos estas disposiciones atinentes a la protección del proyecto de vida, como ser los arts. 177 al 186 de la LCT, es justamente la de visualizar que el legislador ha procurado con ellas desalentar medidas extintivas claramente discriminatorias que afectan a quienes deciden, como en el caso de autos, conformar una familia; en tal sentido la presunción del art. 178 LCT es una verdadera acción positiva que respeta las decisiones personales de una trabajadora que se encuentra embarazada, herramienta hábil de tales derechos y garantías, al permitir superar las dificultades que se presentan a la hora de probar la verdadera y real motivación por la cual se produjo el despido en momentos en los que el proyecto de vida familiar de la trabajadora requiere de la sustentabilidad necesaria, económica y de seguridad social (art.75 inc. 22 CN, art. 25, apartado 2 DUDH; art. 17, 19 CADH; art. VII PIDESC; art. 10 apartado 2, art. 23 PIDESC; art. 11.2.a, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; C 3 OIT protección de la maternidad; Recomendación de la OIT N° 67; C 103 de la OIT; C 153 OIT sobre responsabilidades familiares; Ley 23592; art. 6.c Ley 26485; art.19 CCCN).Referencí que en materia de discriminación basta que se proporcionen indicios serios para que se invierta el onus probandi y se desplace hacia la empleadora la carga de

acreditar la legitimidad de su obrar (Leyes 26485, 23592). Como anticipé, en la misma sintonía me expedí en la causa «Navarro Orta» citada, que en lo principal se tuvo por acreditado que la demandada tenía conocimiento de la situación de embarazo de la trabajadora al tiempo del despido; que la comunicación del embarazo había sido en forma verbal en un evento de la empresa; que tal comunicación y conocimiento de la empleadora había sido avalado por la testimonial, sumado a que el demandado no había acreditado la causal alegada para el despido fundado en una supuesta «reestructuración empresarial», de la cual no existió ninguna prueba. Razón por la cual se confirmó la sentencia que condenó a la empresa al pago de la indemnización agravada del art. 178 LCT.6. En línea con este razonamiento, aún cuando el hecho analizado respecto de la falta de control del empleador a los fines de establecer la real situación de la trabajadora en situación de gravidez, resulta suficiente para invalidar la sentencia recurrida, existen otras pruebas, que de ser correctamente valoradas, tienen la entidad para conducir a una solución diversa, por aplicación del método lógico de inclusión hipotética, de recepción pacífica por este Cuerpo (causa «Rivas», sentencia del 14/12/21, entre muchos otros).a. Así, el a quo omitió valorar las actuaciones administrativas llevadas a cabo ante la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, cuyo dictamen resultó favorable al cobro del fondo de desempleo por parte de la accionante. Precisamente con fundamento en que «.amén de que no se aportan pruebas concretas o alegaciones que permitan inferir la culpa directa de la empleada en el hecho que se le imputa; la descripción de los hechos ha sido rechazada por la misma trabajadora quien aporta datos precisos en su defensa. Tales justificaciones serían atendibles a los fines de demostrar su falta de responsabilidad en los hechos que se le imputan. Siguiendo a la doctrina y a la jurisprudencia, debemos entender que los principios de buena fe, conservación, colaboración y solidaridad (arts. 1198 CC, arts. 10, 62 y 63 LCT) obligan al empleador a extremar los recaudos para mantener el contrato laboral, procediendo previamente a indagar sobre los acontecimientos. Se hace constar que el presente dictamen no resulta vinculante para los Tribunales del Trabajo, siendo solamente una opinión legal de las cuestiones sometidas a su consideración en base a la documentación obrante. Por todo lo expuesto, se estima que en el caso que nos ocupa, no se dan los supuestos fácticos objetivos y subjetivos, que permitan entender que el despido efectuado por el empleador invocando justa causa resulta justificado y por ello sí resulta procedente el subsidio por desempleo en los términos del art. 114 inc. A LNE.». Si bien dicho dictamen no resulta de ninguna manera vinculante para el sentenciante, como allí mismo se aclara, el mismo constituye un indicio de valor importante (conf. causa «Zanni», sentencia del 14/8/15), que debió ser tenido en cuenta, lo que hubiese conducido a un mayor cuidado y precisión en el análisis de la totalidad de las constancias obrantes en la causa (causa «Fernández», sentencia del 04/09/24); más aún cuando dicho dictamen no fue negado ni impugnado por el accionado. Lo que, por otra parte, resulta conteste con esa prudencia en la apreciación de las constancias de la causa por parte del juzgador, que como referencié, nuestro Címero Tribunal consideró particularmente exigible a la hora de evaluar la especial tutela que el ordenamiento jurídico dispensa a la maternidad.b. Desde otro punto de vista, creo oportuno referirme al valor probatorio del acta notarial de fecha 3/10/18, labrada por la escribana Pamela C. Lovfall Gallardo, en la que se da fe de ciertas capturas de pantalla tomadas del facebook de una tercera persona, que acreditarían que la actora, el día 8/7/18 estuvo de paseo por Potrerillos.(i) Si bien en un primer momento el sentenciante correctamente avizoró que tal medio de prueba no aseguraba ni la autenticidad, ni la integridad del documento que sirve de fundamento para establecer los hechos atribuidos en el despido, lo cierto es que luego otorgó valor probatorio al mismo, en la medida en que consideró que no había sido impugnado por la actora, como tampoco esta brindó explicaciones en cuanto a las fotos en cuestión o si conocía a la supuesta titular de la cuenta de facebook de la cual fueron extraídas las capturas de pantalla.(ii) En lo que respecta a la incorporación de la prueba electrónica digital en el proceso, en especial el acta notarial de constatación de contenido digital, según doctrina autorizada, el escribano podrá constatar el proceso de acceso al documento y la existencia del documento electrónico en determinado momento, pero no dar fe de la autenticidad del documento electrónico, lo que significa que mediante ese instrumento público no se autenticará la autoría e integridad. Ello por cuanto el acta protocolar es similar a una escritura pública, en lo formal, de acuerdo al art.311 del Código Civil y Comercial Argentino, norma que refiere a peculiaridades relativas a la conformación estructural y recaudos que deben cumplirse. Por tal razón, cuando se trata de un acta de constatación de contenido digital, en lo que hace a una regla de buena técnica notarial, el escribano o la escribana debe dejar una constancia pormenorizada de ciertos aspectos de la actividad desplegada al cumplir con su diligencia, los efectos de la trazabilidad de la prueba y de asegurar su valor convictivo; deberá tenerse en cuenta cuál es el objeto de la constatación -contenido digital de acceso público o contenido digital de acceso privado-, y cuál es la fuente de prueba -página web, correo electrónico, WhatsApp, Telegram, Facebook, X, Instagram, TikTok, YouTube, plataformas de videoconferencia, audios, videos, imágenes digitales u otros archivos informáticos, etc. En términos generales, existe consenso en la doctrina en que, al cumplir la diligencia, el escribano o la escribana deberá hacer constar en el acta desde qué dispositivo accedió al contenido digital, el tipo de conexión a la red de Internet, cada uno de los pasos que ejecutó desde que se accedió al dispositivo hasta que concluyó la diligencia, el buscador, software o aplicación empleado, si se han realizado o no capturas de pantallas, si se ha grabado información en algún tipo de soporte -CD, memoria USB, disco rígido portátil, etc.-, si ha exportado un chat -por ej. de Whatsapp-, si se ha requerido la

intervención de un profesional técnico, y cuál y cómo ha sido su intervención, así como todo detalle vinculado con las condiciones de tiempo, lugar y modo. Además, se recomienda obtener y conservar el código fuente del sitio de la Internet al que se accedió, y todo otro dato que contribuya a aportar certeza respecto del contenido digital y, a la postre, coadyuve con la tarea valorativa de la prueba. El diligenciamiento de la constatación resulta un acto complejo de practicar, pues todo detalle tiene que dejarse asentado en el acta y, de ser posible, realizarse con la asistencia de un técnico informático. Por consiguiente, el escribano o la escribana deben extremar los recaudos, ya que tiene que procurar que el acta produzca en el futuro el efecto buscado, que es revestirlas de la eficacia probatoria necesaria para que luego puedan ser valoradas por el juzgador (Conf. Carrera, Cecilia Soledad, «La prueba electrónica y las actas de constatación notarial de contenido digital», DOI: [https://doi.org/10.37767/2362-3845\(2023\)003](https://doi.org/10.37767/2362-3845(2023)003)). (iii) El examen del acta notarial ya referenciada, arroja como resultado que la misma ha sido confeccionada sin los mínimos recaudos descriptos anteriormente, por lo que, si bien la misma goza de la calidad de un instrumento público, resulta inhábil para acreditar la circunstancia del paseo a la montaña atribuido a la actora con fecha 8/7/18. (iv) En efecto, el valor probatorio del acta se limita a lo que la notaria pudo percibir a través de sus sentidos y es así que constató la existencia de una publicación en un perfil de facebook y con las características ya descriptas. Sin embargo ello no abarca la autenticidad del posteo; máxime cuando es sabido que tal contenido puede ser alterado o suprimido. Además el empleador en su contestación de demanda no ofreció ninguna prueba idónea y objetiva al respecto (Vg. pericia informática, oficio a la red 'Facebook', oficio a correos electrónicos, etc) a fin de acreditar la titularidad de la cuenta donde se hicieron las publicaciones, que posibilitara probar los hechos que se le endilgan a la actora y la procedencia del despido dispuesto (CNAT, Sala VIII, «N. D. S.C/ Securitas Countries S.A. s/ despido», 25 de septiembre de 2023). 7. De este análisis del fallo, surge evidente que el mismo ha sido dictado sobre la base de una clara situación de desventaja para la trabajadora, que en última instancia ha conllevado a conclusiones que resultan arbitrarias, al considerar acreditada la comisión de ilícitos que hicieron imposible la continuación del vínculo, con suficiente virtualidad para dar lugar a un despido con causa por falta de confianza, sin la prueba suficiente que lo avalara y obviando además, responsabilidades y facultades que eran propias de la parte empleadora y que ésta debió ejercer, por aplicación de los principios de buena fe y conservación del empleo. En efecto, según se ha resuelto, la pérdida de confianza es un factor subjetivo que justifica la ruptura de la relación laboral, tal estado debe derivar de hechos objetivos que en sí mismos pueden ser injuriantes y por tanto justificables del despido, toda vez que este hecho objetivo frustra las expectativas que se tenía de esa persona como fiel, leal y confiable. Es decir que no se trata de una causal autónoma de despido, pero si el trabajador incurre en incumplimiento concreto que, teniendo en cuenta el tipo de tareas desempeñadas, genera dudas al empleador respecto a su lealtad y fidelidad en el futuro, podría justificar un despido de este tipo; debiendo el empleador probar fehacientemente el hecho desleal y sus alcances, no bastando las meras conjeturas (LS468-241; causas «Bustos» 19/3/18; «Pescara», 13/11/19, entre otros). 8. La conclusión de la Cámara resulta así dogmática, lo que sin duda es causal de arbitrariedad por falta de la debida fundamentación, más aún cuando se encontraba en juego el derecho de defensa de la trabajadora que transitaba un embarazo con complicaciones propias del mismo, lo que imponía un riguroso análisis probatorio. IV. En definitiva, y si mi voto es compartido por mis distinguidos colegas de Sala, se admite el recurso. ASI VOTO. SOBRE LA MISMA PRIMERA CUESTIÓN EL DR. OMAR ALEJANDRO PALERMO, EN DISIDENCIA, DIJO: 1. Me permito disentir respetuosamente con el voto preopinante de mi distinguido colega. Por las razones que expondré, en coincidencia con el dictamen de Procuración General, estimo que el recurso debe ser rechazado. A los fines de un mejor entendimiento realizaré una breve síntesis de los antecedentes de la causa. 2. La actora, Sra. L. N. A., comunicó al empleador su estado de embarazo conforme certificado médico de fecha 9/03/2018. Posteriormente, solicitó sucesivas licencias por enfermedad inculpable (art. 208 LCT) derivada de su estado de embarazo por padecer dolor pélvico y émesis gravídica con indicación de reposo. A fines de setiembre de 2018 el empleador tomó conocimiento de que la actora había realizado un viaje a Chile durante la licencia por enfermedad y también a Potrerillos según una publicación de la red social Facebook. El empleador despidió a la actora por entender que tal conducta era violatoria del deber de buena fe y por pérdida de confianza que impedían la prosecución del vínculo laboral. La sentencia rechazó la demanda en tanto el juez consideró probados los hechos y que la actitud de la actora era cualitativamente suficiente para justificar el despido. 3. La recurrente se agravia por el rechazo de la demanda, sostiene que el sentenciante confundió lo que es reposo absoluto con reposo relativo, que por el embarazo la actora realizaba reposo relativo o ambulatorio, y podía hacer una vida prácticamente normal aunque descansando y limitando su actividad y esfuerzo físico. También se queja de que no se tuvo en cuenta la perspectiva de género porque se pretende que la mujer embarazada esté encerrada en su casa. 4. De la simple lectura del recurso se advierte que la actora modifica totalmente la posición que sostuvo al demandar, y en el intercambio epistolar previo, desde que allí negó haber viajado a Chile, así como también negó haber estado en Potrerillos en esas fechas y ahora sostiene que el reposo era relativo y podía hacer una vida normal. El sentenciante tuvo por acreditado con el informe de la Dirección General de Migraciones (fs. 52 y 54) que la actora salió del país con destino a Chile el día 18/7/2018 y regresó el 21/07/2018 por el paso Cristo Redentor Horcones-Libertadores, en vehículo

particular. Por otra parte, también consideró probado que estuvo en la zona Potrerillos, según imágenes de Facebook que surgen del Acta Notarial (fs. 26), las que consideró válidas ante la falta de desconocimiento de la actora. A partir de tener por acreditadas esas dos situaciones el juez sostuvo que estos hechos demuestran «la desobediencia de la actora a una directiva clara de su médico ante los problemas de salud asociados a la larga licencia médica que estaba atravesando a raíz de su embarazo, sin duda ponen en juego una serie de derechos y obligaciones contrapuestos que asisten a las partes del contrato de trabajo y que se sensibilizan aún más por la especial situación en la que estaba la actora, pero que no le otorgan carta libre para violar determinadas obligaciones del contrato». 5. Tales obligaciones surgen de los arts. 62 y 63 de la LCT y en cuanto al deber de buena fe cabe destacar, que resulta ser no sólo un principio del derecho del trabajo, sino que informa todo el ordenamiento jurídico conforme surge del art. 10 del Código Civil y Comercial (Título Preliminar). El juez explica que durante toda la licencia médica de la Sra. A. (más de 140 días) el empleador cumplió con todas las obligaciones a su cargo (ver Pericia Contable y recibos de sueldo acompañados), lo que no tuvo correspondencia por parte de la actora; quien pese a tenerlo conraindicado, desoyó las expresas directivas de reposo de su médico tratante, amparándose en su particular situación de gravidez en abuso de la confianza. Por otra parte, el cuestionamiento de la falta de perspectiva de género no registra apoyo en las constancias de la causa desde que la propia la sentencia el juez bajo el título «Aclaración respecto a la Perspectiva de Género y el caso concreto» analiza el tema partir de la normativa Constitucional, Convencional y Legal y luego expone que tal óptica lleva a los jueces a poner énfasis o reforzar el método de valoración de las pruebas de manera de garantizar el abordaje apropiado de una temática sensible y que su decisión se basó en el material probatorio. 6. Conviene recordar que la pérdida de confianza como motivo de ruptura del contrato de trabajo, si bien posee un fuerte componente subjetivo basado en las circunstancias personales que rodean la relación laboral, se debe vincular con hechos objetivos que funcionan como el fundamento de la injuria laboral. Esa pérdida de confianza debe estar anclada en hechos objetivos que la justifiquen (SCJM, Sala II, «Ospelsym», 11/09/24). En el caso, los hechos que originaron la pérdida de confianza fueron plenamente acreditados en el proceso, conforme surge de la valoración y análisis que realizó el juez (Instrumental digitalizada según constancia de fs.3 y agregada a fs. 19/32-), Informativa: (Oficio informado por la Dirección de Migraciones de fs.53/54) y Testimoniales rendidas en la audiencia de vista de causa. La conducta de la trabajadora resultó violatoria de la buena fe que debe primar en la relación laboral (art.63) toda vez que desoyó la prescripción médica y abusó de la confianza de su empleador, quien cumplió con las obligaciones contractuales a su cargo, otorgando la licencia y todas las prestaciones. La Sra. A. debió dar aviso de su voluntad de realizar un viaje al exterior y así posibilitar a su empleador revertir su licencia o pedir una nueva auditoría médica para constatar su estado de salud. Este accionar, contrario a la buena fe, no resulta admisible en el marco del derecho laboral, cuyos resortes protectorios requieren para ser aplicados, que no estemos frente a conductas abusivas, ya que las mismas no están amparadas por el ordenamiento jurídico (art. 10 del CCCN). En armonía con lo expuesto, la jurisprudencia nacional ha resuelto reiteradamente que se encuentra justificado el despido del trabajador en los casos en los que se acredita que realizó un viaje al exterior sin comunicar esa circunstancia mientras se encontraba de la licencia por enfermedad (C. del Trabajo de Córdoba, Sala Décima, 18/09/2018 «H., G. Mn c/ Huawei Tech Invstment Co Ltd , AR LA LEY A/JUR/47594/2018; en igual sentido CNAT, Sala VI; Lanzillotta Maximiliano Gastón c. Medifarm SA, 22/08/2023- La ley AR/JUT/116918/2023). 7. En este contexto la crítica luce insuficiente, toda vez que se centra en que la prescripción médica que motivó la licencia le indicó reposo relativo, sin asumir la violación al principio de buena fe que originó la pérdida de confianza, en la que fundó el sentenciante. De hecho la recurrente insiste en que se le indicó reposo relativo y que dicha prescripción no la obligaba a estar encerrada en su casa, pero no asume las cargas y obligaciones que la ley le impone y que se derivan del principio rector de buena fe que gravita fuertemente en torno a las relaciones de trabajo. Por el contrario, la trabajadora negó haber realizado los viajes, tanto en la etapa prejudicial (telegrama de fs.19) como en el proceso judicial al plantear la demanda, para luego, en la etapa recursiva alegar que se encontraba en reposo relativo que no le impedía viajar. Esta conducta procesal errática demuestra que su accionar ha sido contrario a los principios rectores del derecho laboral, además de que introduce una cuestión novedosa de imposible consideración en esta etapa recursiva. (SCJM, Sala II, «Senper Connect» 30/06/20, «Alvaraz», 9/11/20, e.o.) 8. En cuanto a la contemporaneidad y proporcionalidad de la sanción, el tribunal analizó dichos elementos y concluyó que los mismos se dieron de manera razonable en tanto existió una relación lógica en el tiempo entre la injuria y la máxima sanción, relación que no es matemática ni fija, sino que depende del tiempo en que los hechos llegaron a conocimiento del empleador y ello ha quedado acreditado. 9. Todo lo expuesto, me convence de que la sentencia obedece a un razonamiento adecuado conforme las constancias incorporadas a la causa y que debe sostenerse. Así las cosas, propicio el rechazo del presente recurso. ASI

VOTO.SOBRE LA MISMA PRIMERA CUESTIÓN, EL DR. MARIO DANIEL ADARO EN VOTO AMPLIATORIO DIJO: En análisis de los votos que me preceden, adhiero a la solución propuesta por el Dr. Omar A. Palermo, por compartir los argumentos en los que se sustenta. 1. En tal sentido, tal como allí se señala, desde el primer momento en que la actora se defendió de las acusaciones formuladas por el empleador en carta documento de fecha 08 de octubre de 2018, las rechazó expresamente en los siguientes

términos: «Niego haber viajado al vecino país de Chile para fecha 18/08 al 21/08 y a Potrerillos el día 08/07/2018, y en general se niegan los hechos que Ud. invoca como causales del supuesto despido justificado.» (pág. 06 del expediente digitalizado), todo lo cual fue ratificado al momento demandar según consta en acápite «B. El despido incausado» del escrito inicial (pág. 23 y sgtes. del expediente digitalizado). Dicha defensa de la actora resultó desvirtuada mediante oficio informado por la Dirección General de Migraciones (fs. 52/54 del expediente en soporte papel) lo que motivó que el Tribunal de mérito considerara justificado el despido con justa causa fundado en la pérdida de confianza. Bajo este análisis, resulta a todas luces contrario a los principios de buena fe, congruencia y debido proceso, pretender modificar los argumentos defensivos de la accionante en esta instancia extraordinaria, desde que nunca fue un hecho controvertido el alcance con el que fue otorgada la licencia médica a la trabajadora. 2. Recordemos que, la congruencia consiste en aquella exigencia que obliga a establecer una correlación entre los dos grandes elementos definidores de todo proceso: la pretensión y la decisión. La necesidad de correspondencia entre ambos extremos funciona como condición del proceso verdadero. Hay incongruencia cuando la desviación es de tal naturaleza que supone una completa modificación de los términos en que se produjo el debate procesal, pues la sentencia ha de ser dictada tras la existencia de un debate y de una contradicción y sólo en esos términos dialécticos es justo el proceso y justa la decisión que en él recae (LS 254-187). 3. No obstante lo expuesto, que de por sí determina el rechazo del recurso extraordinario provincial interpuesto por A., considero oportuno hacer referencia a la prueba incorporada en la página 57 y siguientes del expediente digitalizado (Acta de constatación) dado que, la relevancia y actualidad de la temática justifican un análisis adicional. En detalle, la propia sentencia aquí cuestionada concluyó en que si bien la actora no había impugnado debidamente el documento, el acta notarial no acreditaba los hechos atribuidos en el despido en tanto la escribana textualmente señaló «.procedo a entrar en la página web <http://www.facebook.com>. Que el señor Sturniolo en el espacio reservado para correo electrónico o teléfono ingresa. que en el buscador coloca el nombre de Gabi Abraham (la turka) para ingresar a su muro? hasta llegar a una publicación de fecha 08 de julio? aparecen 30 fotos publicadas en las cuales hay varias personas en la montaña y el Señor Sturniolo reconoce a una de ellas como la Señora L. N. A.». 4. Visto así, claro está que dicha constatación notarial de una publicación en una red social, resulta insuficiente para evidenciar que la actora había realizado un paseo en Potrerillos, en el día señalado por el empleador -mientras se encontraba de licencia por enfermedad como se invocó- siendo que, no hay certeza de la autenticidad de la imagen, ni de la titularidad de la cuenta en la cual se encontraba publicada, tampoco de la fecha de la fotografía, o la publicación, entre otros. 5. De este modo, tal como referí en expediente «Sosa Gauna» (SCJM de fecha 09/10/2024) la prueba informática, prueba electrónica y/o prueba digital, según las distintas acepciones que se puede referenciar, no es más que un instituto procesal, una prueba más en un proceso litigioso, que se encuentra registrada por un entorno o intermediación de lo electrónico digital. Así, la Guía de Prueba Electrónica del Consejo de Europa (2013) indica que «la prueba electrónica es aquella información o datos que han sido creados, almacenados o transmitidos a través de dispositivos electrónicos y tienen relevancia en un procedimiento judicial» (Data Protection and Cybercrime Division del Consejo de Europa, Guía de Prueba Electrónica. Guía básica para Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Jueces y Fiscales, versión en español, Estrasburgo, Francia, marzo 2013). En este sentido, según el catedrático español Federico Bueno de Matas, la prueba electrónica es «cualquier información obtenida a partir de un dispositivo electrónico o medio digital que sirva para adquirir convencimiento de la certeza de un hecho, siempre que sea correctamente obtenida, constituyendo así pruebas exactas, veraces y objetivas.» (Bueno de Matas, Federico, 2014, Prueba electrónica y proceso 2.0, Valencia, p. 103), concepto que ha sido unánimemente aceptado por la doctrina desde 2014 a la fecha. En el fallo «Almonte Sánchez» expresé que «[...] estamos insertos en una nueva era, la era digital o cuarta revolución industrial, también denominada la era exponencial, donde hay una mutación del espacio y del tiempo». Es decir, se está produciendo una masiva migración humana a lo digital, una expansión de la ciudadanía digital, una oportunidad para el desarrollo digital, pero también un desafío a nuevas interpretaciones respecto de qué implica, y cómo se protege, la privacidad/ intimidad de las personas en los entornos digitales» (conf. ADARO, Mario y ots, en CORVALÁN, Juan G. (director), Tratado de Inteligencia artificial y Derecho, Ed. Thomson Reuters, Bs As, 2021, tomo 1, págs. 405 y 406). Sostuve, que no cabían dudas que «Conforme con esta realidad, resulta claro, entonces, que toda esta información evidentemente constituye un reservorio importante de prueba, que puede tener un gran impacto en el marco de una investigación penal. Por tal motivo, se presenta una tensión entre el interés estatal y social en la investigación y sanción del delito, y la garantía de la intimidad o privacidad de las personas» (ver mi voto en SCJMza, Sala Segunda, en CUIJ 13-07116903-5/1 «F. C/ Almonte Sánchez», sentencia 29/3/2023). Las nuevas tecnologías generan nuevos tipos de documentos y mecanismos de comunicación entre las personas. Ya no sólo es escasísima la posibilidad de intercambiar cartas escritas, sino que hasta los correos electrónicos y las comunicaciones telefónicas han disminuido de manera considerable dando lugar a la aparición de nuevas formas de comunicación, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, que son masivamente utilizadas para establecer comunicaciones bidireccionales o multidireccionales entre personas. En síntesis, tal como señalé en el citado fallo, la prueba digital es una prueba frágil, que requiere apelar a recomendaciones, protocolos o guías que orienten a las/os

operadores judiciales y a la ciudadanía en general, a obtener, resguardar y valorar dicha prueba conforme a procesos metodológicos que permitan establecer la correspondiente veracidad, autenticidad e integridad de la evidencia digital, como es el caso, por ejemplo de la Guía de actuación para la adquisición, preservación y presentación de la prueba digital ? validada (Ana Haydée Di Iorio . [et al.]; editado por Adriana Di Iorio; Mario Adaro. ? 1a ed. ? Mar del Plata: Universidad FASTA; Mendoza: Universidad Champagnat, 2023/2024) (<https://www.ufasta.edu.ar/ingenieria/obras/>).6. Más allá de lo expuesto destaco que, en el caso la prueba acabada de la justa causa de despido surgió del informe de la Dirección Nacional de Migraciones, agregado en el expediente principal sin observación de las partes.7. En consecuencia, el recurso extraordinario provincial interpuesto por L N A no prospera.ASI VOTO.SOBRE LA SEGUNDA CUESTIÓN EL DR. JOSÉ V. VALERIO, dijo:V. Corresponde omitir pronunciamiento sobre este punto, puesto que se ha planteado para el eventual caso de resolverse afirmativa la cuestión anterior.ASI VOTOSobre la misma cuestión los Dres. OMAR ALEJANDRO PALERMO y MARIO DANIEL ADARO adhieren al voto que antecede.SOBRE LA TERCERA CUESTIÓN EL DR. JOSÉ V. VALERIO, dijo:VI. Imponer las costas a la recurrente por resultar vencida (art. 36 ap. I del C.P.C.C. y T.).ASI VOTO.Sobre la misma cuestión los Dres.OMAR ALEJANDRO PALERMO y MARIO DANIEL ADARO adhieren al voto que antecede.Con lo que terminó el acto, procediéndose a dictar la sentencia que a continuación se inserta:SENTENCIA:Y VISTOS:Por el mérito que resulta del a cuerdo precedente la Sala de la Excma. Suprema Corte de Justicia fallando en definitiva,RESUELVE:1°) Rechazar el recurso extraordinario provincial interpuesto a fs. 10 por L. N. A.2°) Imponer las costas a la recurrente vencida (art. 36 ap. I C.P.C.C.yT.).3°) Regular los honorarios profesionales del Dr. Roberto José Domínguez en el doble carácter (art. 33 inc. 3 del CPCyT), en el (.) %, (.) % o (.) % de la base regulatoria actualizada que se establezca en la instancia de origen y sobre lo que ha sido motivo de agravio, conforme dicha base se encuentre comprendida en los distintos supuestos del art. 2 de la ley 9131 (Arts. 2, 3, 15 y 31 de la ley 9131). Considérese el art. 16 de dicha norma.4°) Regular los honorarios profesionales del Dr. Edgardo Manuel Valles en el doble carácter (art. 33 inc. 3 del CPCCyT), en el (.) %, (.) % o (.) % de la base regulatoria actualizada que se establezca en la instancia de origen y sobre lo que ha sido motivo de agravio, conforme dicha base se encuentre comprendida en los distintos supuestos del art. 2 de la ley 9131 (Arts. 2, 3, 15 y 31 de la ley 9131). Considérese el art. 16 de dicha norma.5°) El monto del IVA, deberá ser adicionado conforme a la subjetiva situación de los profesionales beneficiarios frente al citado tributo (CS expte. 4120/200002 «Carinadu SA c/ Banco de la Provincia de Buenos Aires», 02/03/2016). Los montos concretos serán establecidos en la instancia de grado conforme a los porcentajes regulados.NOTIFÍQUESE.DR. OMAR ALEJANDRO PALERMOMinistroDR. MARIO DANIEL ADAROMinistroDR. JOSÉ V. VALERIOMinistro (En minoría)