

LICENCIA POR ENFERMEDAD - IUS VARIANDI - DESPIDO INDIRECTO - JORNADA LABORAL - INCAPACIDAD LABORAL

Partes: Torres Juan Carlos c/ Cooperativa Telefónica y otros servicios públicos y turísticos de San Martín de Los Andes s/ despido por causales genéricas

Tribunal: Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén

Sala/Juzgado: 2

Fecha: 5-feb-2018

El trabajador no puede rechazar las tareas livianas otorgadas por la empleadora conforme las prescripciones del médico del actor, alegando -sin probar- que el horario lo perjudica.

Sumario:

1.-Cabe confirmar el rechazo de la demanda por despido, pues la empleadora le otorgó tareas adecuadas a su capacidad laborativa y el trabajador las rechazó, alegando que el horario lo perjudicaba pero sin probarlo, tratándose en particular de un horario rotativo diurno; así, la testimonial evidencia la búsqueda de tareas livianas en los distintos sectores del establecimiento y la inexistencia de otras adecuadas a la disminución laboral padecida.

2.-Se comprueba el otorgamiento de tareas adecuadas a diferentes trabajadores como conducta sostenida de la cooperativa y es el demandante quien en cierta forma contradice la prescripción médica, al pretender tareas en el área técnica cuando el facultativo recomienda

tareas de oficina, tales las otorgadas.

3.-Aparece irrazonable, en caso de incapacidad del trabajador, exigir la creación de cargos especiales, ignorando la afectación de otros trabajadores o de la organización en general, y abusivo que un trabajador pretenda elegir la tarea, el lugar y el horario de trabajo, sin mayores justificaciones.

Fallo:

En la Ciudad de San Martín de los Andes, Provincia del Neuquén, a los cinco (5) días del mes de febrero del año 2018, la Sala 2 de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia, con competencia en la II, III, IV y V Circunscripción Judicial, integrada con los señores Vocales, el Dr. Dardo W. Troncoso y la Dra. Gabriela B. Calaccio, con la intervención de la secretaria de Cámara, Dra. Mariel Lázaro, dicta sentencia en estos autos caratulados: "TORRES JUAN CARLOS C/ COOPERATIVA TELEFONICA Y OTROS SERVICIOS PUBLICOS Y TURISTICOS DE SAN MARTIN DE LOS ANDES S/ DESPIDO POR CAUSALES GENERICAS", (Expte. Nro.: 41941, Año: 2015), del Registro de la Secretaría Única del Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería N° DOS de la IV Circunscripción Judicial, con asiento en la ciudad de Junín de los Andes.

De acuerdo al orden de votos sorteado, la Dra. Gabriela B. Calaccio, dijo:

I.- A fs. 354/366 luce la sentencia definitiva de primera instancia mediante la cual se rechaza la acción incoada por el actor Sr. Juan Carlos Torres contra la demandada Cooperativa Telefónica y otros Servicios Públicos y Turísticos de San Martín de los Andes (COTESMA), en concepto de

indemnizaciones por despido y multas.

Este pronunciamiento es recurrido por la parte actora quien expresa agravios a fs. 368/375, los cuales merecen respuesta de la contraria a fs. 377/382.

II.- 1. Agravios de la parte actora. El recurrente argumenta que el juez de grado incurre en errónea interpretación de la norma del art. 212 de la LCT cuando el trabajador no contaba con incapacidad definitiva, presupuesto de la norma, siendo de aplicación lo dispuesto en los arts. 208 a 211 y 213 de la misma ley.

Afirma que al momento del despido directo, el actor desconocía el carácter de su minusvalía, no habiendo arbitrado, el empleador, medios de corroboración, a pesar de que recaía sobre él la acreditación de ese hecho en los términos del art. 377 del CPCC, según doctrina que cita.

Señala que no obsta a ello que el perito médico en lugar de responder lo que se le preguntaba haya realizado un informe pericial

como si el presente se tratara sobre un reclamo por incapacidad, la ART le dio el alta médica, manifestando expresamente que lo era sin incapacidad, y el testigo Sanchez da cuenta de que no se lo citó a control médico de la accionada para evaluar el estado de salud.

Asimismo, se incurre en arbitraria apreciación de la prueba al considerar acreditada la falta de puesto de trabajo para el reclamante con los dichos de los gerentes de la propia perseguida, a través de informes y declaraciones, más allá de que debe tratarse de una real imposibilidad teniendo en cuenta la obligación que surge de los arts. 78 y 212 de la ley laboral.

Asevera que de las declaraciones de los propios gerentes surge que la demandada priorizó una inconveniencia por un eventual conflicto entre los compañeros de trabajo por encima de su obligación de asignar tareas conforme capacidad laboral, al no adecuar los horarios atento que el actor estaba a cargo de su hijo a partir de las 18 horas, siendo que ya se había admitido excepciones horarias en el sector y el propio gerente afirma que se pudo hacer una en el caso del actor.

Imputa violación de normas internacionales que priorizan la continuidad del contrato de trabajo y de la doctrina de la CSJN que sustenta el principio de progresividad y pro homine, sumando a ello las disposiciones de los arts.9 y 17 bis de la LCT.

Aduce que se efectúa una errónea valoración de la prueba testimonial, especialmente de los testigos jerárquicos y dependientes de la accionada, quienes deben responder ante el Consejo de Administración de la cooperativa por el despido del actor y la presente demanda, careciendo del carácter de extrañedad.

Expresa que la propia comunicación de despido refiere la relación entre el mismo y la incapacidad laboral al sostener que no hay tareas para asignarle, implicando una

discriminación por razones de salud, en los términos del art. 1 de la ley 23.592.

Solicita se revoque el fallo recurrido, haciendo lugar a la demanda en todas sus partes con costas.

2. Contestación de la parte demandada. Sintetiza los agravios vertidos y asegura que la patronal tuvo por acreditado el carácter inculpable y permanente de la dolencia con el informe de la Art y del médico particular del propio actor, ratificado ello por la pericia médica, contradiciéndose la parte accionante cuando había sostenido una enfermedad crónica.

Arguye que los testigos por trabajar en la cooperativa y ser jerárquicos no pueden ser descalificados, asumiendo que descreen de la ley y de la obligación de decir la verdad, constituyendo ello una discriminación intolerable, constando en sus dichos que se realizó una búsqueda de tareas adecuadas, en las que el horario no fue aceptado por el actor, quien insistía en volver al sector técnica donde se desempeñaba originalmente.

Declara que no hay discriminación por razones de enfermedad, el distracto se produce por la falta de aceptación de la tarea adecuada propuesta en las condiciones propias por parte del mismo demandante.

Solicita se rechace la apelación con costas.

3. Sentencia de primera instancia. Describe la traba de la litis y lo previsto en el art.212 de la LCT, estableciendo que acreditada la necesidad de tareas livianas, el empleador ofrece un puesto de trabajo adecuado, y es el trabajador quien no acepta el nuevo horario de trabajo, habiendo iniciado la capacitación correspondiente, según propios dichos y declaraciones testimoniales. Valora la prueba producida detallándola y reflexionando que los testigos

ofrecidos por la demandada si bien son jerárquicos, sus dichos son confirmados por la restante prueba y los de la actora accionaron contra la demandada y cesaron antes de los hechos ventilados.

Conforme lo determinado y probado surge que la patronal no tenía otra función para ofrecer que la propuesta, correspondiendo el pago de la indemnización del art. 247 de la LCT, que fuera abonada, y desestimando indemnización por despido discriminatorio y errónea liquidación.

III.- Admisibilidad del recurso interpuesto. Corresponde ingresar en el análisis de los agravios vertidos por la parte demandada, a fin de evaluar si aquellos transitan el test de admisibilidad prescripto por el art. 265 del CPCC, de aplicación supletoria en orden al art. 54 de la ley 921. En ese sentido y ponderado que fuera con criterio amplio y favorable a la apertura del recurso, conforme precedentes de esta Sala, a fin de armonizar adecuadamente las exigencias legales y la garantía de la defensa en juicio, en el marco del principio de congruencia, entiendo que la queja traída por la actora contiene los recaudos exigidos por la norma indicada, con las salvedades que se expresarán infra.

Como lo he sostenido en numerosos antecedentes, los jueces no estamos obligados a seguir puntillosamente todas las alegaciones de las partes, sino aquellas que guarden estrecha relación con la cuestión discutida, ni a ponderar todas las medidas de prueba sino aquellas que sean conducentes y tengan relevancia para decidir la cuestión sometida a juzgamiento.

En este sentido, se ha dicho que: "No es necesario que se ponderen todas las cuestiones propuestas por el recurrente, sino sólo aquellas que se estimen decisivas para la solución del litigio." (cfr. "Dos Arroyos SCA vs. Dirección Nacional de Vialidad (DNV) s. Revocación y nulidad de resoluciones"; Corte Suprema de Justicia de la Nación; 08-08-1989; Base de Datos de Jurisprudencia de la CSJN; RCJ 102597/09). "En materia de prueba el juzgador tiene un amplio margen de apreciación, por lo que puede inclinarse por lo que le merece mayor fe en concordancia con los demás elementos de mérito que puedan obrar en el expediente, siendo ello, en definitiva, una facultad privativa del magistrado.

No está obligado, por ende, a seguir a las partes en todas las argumentaciones que se le presenten, ni a examinar cada una de las probanzas aportadas a la causa, sino sólo las pertinentes para resolver lo planteado." (C., O. O. vs.

Municipalidad de General San Martín s. Pretensión anulatoria; Cámara de Apelación en lo Contencioso Administrativo, General San Martín, Buenos Aires; 18-oct-2011; Rubinzal Online; RCJ 13128/11).

IV.- Análisis de los agravios vertidos.

1. De las constancias de autos surge de interés tener presente que tras una licencia por enfermedad prolongada, el actor intima el 25 de febrero del 2015 se le asigne ocupación efectiva, respetando las condiciones de trabajo acostumbradas y su limitación física (fs. 51/52); la demandada contesta afirmando que se le otorgaron tareas adecuadas en el sector locutorio, denunciando que se negó a firmar la notificación de las mismas y que no existen tareas livianas en el área técnica (fs. 55); continua el intercambio telegráfico, afirmando la empresa que el trabajador ha laborado en las nuevas tareas desde el 3 de marzo, siendo capacitado al efecto, y pone en conocimiento el horario rotativo del sector dado que el empleado ha decidido cumplir

el horario de 10 a 17 horas (fs. 58); el operario se opone al horario, manifestando que le impide cuidar de su hijo menor de edad (fs. 60); finalmente, la demandada cursa la siguiente comunicación con fecha 17 de marzo del 2015:". Por la presente y ratificando anteriores misivas que usted ya recibió, se reitera que no existen tareas en el Sector Técnica, más allá de su reiterada insistencia sobre el particular. Las labores que desarrolla en Telegestión deben adecuarse al horario rotativo que se le señalara en la carta documento. que le fuera enviada el día 2/3/2015. Los horarios de locutorio son turno mañana y turno tarde alternando por semana, finalizando a las 22:00 horas, aunque el área en la que se encuentra asignado conforme la capacitación que está recibiendo es Telegestión. La modificación horaria que se pretende que usted cumpla en el sector en que desempeña tareas a la fecha no es antojadiza ni irrazonable, es el horario al que debe adaptarse toda persona que desempeñe tareas en el mismo, no siendo posible desarticular un sistema de cobertura que involucra a varias personas y que ha sido establecido a favor de los socios y usuarios de Cotesma, con respeto por los trabajadores que allí trabajan, conforme la naturaleza del servicio que allí se presta. Dado que rechaza ud. los cambios horarios y brinda sus explicaciones en la misiva en contestación, le hago saber que por tal razón no hay tareas para asignarle en la Cooperativa, razón por la cual, luego de un severo análisis, y rechazando ud. categóricamente el horario asociado a la tareas que puede ud. desarrolla, no hay de tal modo, tareas para usted en la Cooperativa, por lo que se procede a comunicarle el despido en los términos del art. 212 segundo apartado de la LCT, constituyendo un caso de fuerza mayor (art. 247 LCT). Es por ello que queda ud. desvinculado. a partir del día fecha 17 de marzo de 2015. haberes e indemnización a su disposición." (fs. 61).

El certificado de alta médica y tareas livianas del 20 de febrero del 2015 acompañado y transcripto por la actora dice: ". lumbociatalgia crónica.

Indico alta laboral para tareas livianas.No podrá subirse a postes, levantar pesos superiores a 5 kg., trabajar agachado. Se sugiere trabajo en oficina." (fs. 49 y 94 vta.); y la ART había

comunicado el alta médica sin incapacidad laboral, finalizando la ILT el 24 de octubre del 2014 (fs. 144 y 321). El perito médico designado en autos informa que los factores de riesgo que el afectado debe evitar son los trabajos físicos pesados, levantamiento y movimiento forzado, posturas inadecuadas y estáticas de trabajo y vibración del cuerpo entero (fs. 252).

Obran informes del jefe de Sector Central, Sector Técnica, Sector Telegestión y Recursos Humanos que dan cuenta de la búsqueda de tareas adecuadas, la propuesta de las mismas y el rechazo del horario por parte del actor (fs.

151/157).

Llega firme que los testigos ofrecidos por la actora cesaron antes de los hechos estudiados, habiendo la mayoría demandado a la entidad; Torres (fs. 284), hermano del actor, refiere casos de adecuación de tareas a otros trabajadores dentro de la cooperativa; Grasselli (fs. 294), quien afirma que la cooperativa tiene muchos puestos de trabajo y la mayoría no requieren esfuerzo; Aristegui (fs. 324) dice que la tarea de telegestión es atender el teléfono y que en una oportunidad tuvo que hacer horario fijo porque una compañera no podía hacer el horario de tarde y conoce de varios casos de adecuación de tareas; Flores (fs. 331) aduce que había tareas livianas en el depósito como las que realizaba Riffo, reubicado en ese sector.

Los testigos ofrecidos por la demandada tienen relación de dependencia vigente con la misma. Sánchez (fs.289), gerente general, refiere que el actor era guardahilos en horario de 10 a 17 hs., horario excepcional dado que concurrían a los domicilios

particulares, y que se decidió reubicarlo en telegestión debido a las limitadas tareas que podía realizar según su médico, el horario allí es de turnos rotativos para atender al público en forma permanente, que estuvo trabajando y capacitándose allí, se descartaron puestos de técnica y depósito por el esfuerzo, y administración por los conocimientos necesarios. El actor quería ser repartidor pero esos puestos estaban cubiertos, debía crearse un cargo nuevo, que la capacitación realizada consistía en manejo de la computadora, teléfono y atención al cliente; Correa (fs. 288) gerente del área técnica donde se desempeñaba el actor, afirma que no se le podía otorgar tareas debido al esfuerzo o conocimiento técnico que requerían, que existen dos horarios de lunes a viernes de 8,30 a 16 y horarios rotativos de 7 X 2 de 8,30 a 16 y 13 a 21 hs; P ell Richards (fs. 291), gerente comercial, explica que si bien el sector estaba cubierto se hizo un espacio para el actor en telegestión donde debía atender las llamadas de los clientes, en horario rotativo 7 X 2 de 8,30 a 15,30 y 15 a 22 hs., pero que el actor después de finalizar la capacitación básica se negó a cumplir el horario, refiere que no era conveniente un horario diferenciado por constituir un privilegio, lo que implicaría generar conflictos con el resto del personal; Almarza (fs. 297) refiere las diligencias destinadas a la reubicación; Mariña (fs.300) gerente de recursos humanos, asegura que no fue fácil encontrar un puesto de reubicación dado la falta de conocimientos en computación, por eso se eligió telegestión que atendía el teléfono, la guía telefónica, en turnos rotativos de día, que realizó la recalificación pero se oponía a cambiar de horario, que inclusive se paga un adicional extra, refiere que en depósito ya había una persona que hacía todas las tareas livianas del lugar, en el área técnica el puesto sugerido por el actor no existía, eran tareas mínimas que requerían conocimientos técnicos específicos que eran realizadas por el jefe, que a pesar de que no cumplía el horario no se lo sancionó y se trató de que viera lo importante de cumplir el horario y que era un lugar tranquilo donde iba a aprender cosas nuevas; Rojas (fs. 322) jefe inmediato del actor, refiere que en el sector no hay tareas que no requieran esfuerzo o agacharse.

2. El artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo prevé expresamente:

"Reincorporación. Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto" (cfme. arts. 14 bis de la Const. Nac.; 38 inc. L de la Const. Prov.; 64 y ss. de la Ley de Contrato de Trabajo; y 377 y 386 del Cód. Proc.)

La primera hipótesis que se plantea en la norma es la relativa a la existencia de una disminución en la capacidad laboral del trabajador de carácter definitivo en condiciones tales que le impidan cumplir las tareas habituales, pero no otras acorde con la capacidad que presente. En este supuesto, siguiendo una línea trazada por la jurisprudencia nacional se

establece que si el empleador está en condiciones de asignarle al dependiente tareas acorde con su aptitud síquica o física, deberá reincorporarlo manteniéndole el nivel salarial anterior. El trabajador debe comprobar que ha sido dado de alta, con incapacidad, y que ha requerido un empleo adecuado a su capacidad actual.

Si el empleador no tiene un puesto de trabajo compatible con la capacidad del trabajador, cesa la relación laboral, debiendo la indemnización establecida en el art. 247 de la LCT (indemnización disminuida por falta de trabajo), como se trata de una hipótesis de disminución de la responsabilidad equivale al caso de falta de trabajo, la prueba de la excepción debe ser producida por el empleador (Juan Carlos Fernández Madrid, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Ed. La Ley, t. II, p. 2107).

Se discute en torno al deber del trabajador de aceptar la nueva función o tarea, en tanto si bien no conlleva disminución salarial puede tener un sentido de descalificación profesional o agravio moral. La norma no requiere la conformidad del trabajador respecto del nuevo puesto a desempeñar, a diferencia de lo que acontece con el art. 184 de la LCT, al producirse el reingreso de la trabajadora tras el periodo de excedencia. La doctrina propone hacer una prudente evaluación de las circunstancias particulares, para verificar si el empleador no está ejerciendo de manera abusiva el *ius variandi* en búsqueda de lograr la desvinculación. Se ha observado obstáculos en que el trabajador efectúe cuestionamiento, pero en tales casos la carga de la prueba de su capacitación para la tarea que pretende le sea asignada le corresponde, a más de tener también que acreditar la existencia de vacantes sin originar desplazamiento de otro personal. El tema genera tensión jurídica pues la impugnación del trabajador significa una cierta intromisión en la facultad empresarial de organización de su estructura funcional, quedara pues al prudente arbitrio judicial y en su resolución deberán conjugarse distintas disposiciones legales para verificar a quien le asiste la razón, teniéndose presente el último párrafo del art. 68 de la LCT: "Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la

organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso de derecho". (Jorge Rodríguez Mancini, Ley de Contrato de Trabajo, Ed. La Ley, t. IV, p. 41).

3. Atento los antecedentes estudiados, cabe concluir en principio que el trabajador fue quien requirió el otorgamiento de tareas livianas en base al alta otorgada por su médico particular, con lo cual, resulta totalmente inconducente la discusión propuesta sobre la carga probatoria de un hecho consentido y sus lógicas derivaciones. El alta médica implica que se han concluido los tratamientos destinados a la recuperación de la salud del dependiente, con lo cual, involucra el carácter permanente de la minusvalía, siendo de aplicación en consecuencia el art. 212 de la LCT, que regula los casos de reincorporación laboral.

Ya con anterioridad, la ART había otorgado el alta médica sin incapacidad laboral, de lo que resulta que la empleadora se había acogido a lo establecido por el médico particular del reclamante en lo relacionado con la fecha del alta y la disminución laboral plasmada en las tareas requeridas.

Luego, ciertamente los testigos de la actora cesaron antes de que ocurrieran los hechos, más allá de que tuvieron reclamos judiciales contra la cooperativa, de manera que difícilmente sepan que aconteció, por el contrario los testigos de la demandada participaron de los hechos directamente de distinta forma, teniendo en cuenta por supuesto que tiene relación de dependencia vigente y muchos son jerárquicos (arts. 441 y 458 del CPCC).

Más esto es relativo, ya que los hechos centrales no son controvertidos, la empleadora le otorga tareas adecuadas a su capacidad laborativa y el trabajador las rechaza, alegando que el horario lo perjudica, más nada prueba al respecto, tratándose en particular de un horario rotativo diurno.


Los testigos sirven a los efectos de vislumbrar la sinceridad de la dación de tareas y en su caso indagar si existió acto de discriminación. En tal sentido se evidencia la búsqueda de tareas livianas en los distintos sectores del establecimiento y la inexistencia de otras adecuadas a la disminución laboral padecida. Por el contrario, no se justifica la oposición del reclamante, valiendo recordar que el poder de organización y dirección lo posee la empleadora (arts. 64 y 65 de la LCT).

Se comprueba también el otorgamiento de tareas adecuadas a diferentes trabajadores como conducta sostenida de la cooperativa y es el demandante quien en cierta forma contradice la prescripción médica al pretender tareas en el área técnica cuando el facultativo recomienda tareas de oficina, tales las otorgadas, por otro lado, repito, no se justifica el impedimento alegado, ni siquiera cobra asignación familiar por hijo y el turno rotativo es de mañana y tarde, no noche, no comprendiéndose cuál puede ser el perjuicio.

De esta manera, aparece irrazonable exigir la creación de cargos especiales, ignorando la afectación de otros trabajadores o de la organización en general, y abusivo que un trabajador pretenda elegir la tarea, el lugar y el horario de trabajo, sin mayores justificaciones. La negativa de la demandada no parece arbitraria, se ofrece un puesto de trabajo, creando una vacante en un lugar apto a su disminución física y capacidad laboral, de hecho estuvo realizando las tareas adjudicadas, manifestando la accionada la intención conservadora del contrato, y es el actor quien se opone a reintegrarse, cuestionando el horario sin mayores acreditaciones al respecto, lo cual no puede ser imputable a aquella.

La jurisprudencia ha dicho en casos similares que: "1. De la evaluación de las pruebas surge claramente que la empresa accionada, a la fecha en que el trabajador debía reincorporarse de su licencia por enfermedad, no tenía tareas acordes o livianas distintas a las tareas

administrativas que le fueron ofrecidas por carta documento, y que éste rechaza, por lo que al haber causas que justifiquen la extinción del contrato de trabajo, el empleador deberá abonar solamente la indemnización del art.247 de la LCT conforme el segundo párrafo del art. 212 de dicho ordenamiento. 2. La empresa solicitó al actor para poderlo reubicar laboralmente y darle ocupación efectiva, que éste indique nivel de conocimiento de los sistemas operativos usados en la empresa por personal que presta servicio en el área administrativa, a lo que el trabajador contesta que rechaza la carta documento, ya que el médico tratante en ningún momento dijo tareas administrativas sino otras que no sean las de manejo y que las tareas administrativas no implican únicamente el manejo de tales programas.

3. De las comunicaciones intercambiadas por las partes se desprende en principio que la empresa quería otorgarle tareas administrativas y el actor se niega porque el médico tratante no dijo tareas administrativas, lo que no se desprende del certificado médico que sólo dice sugiere la incorporación a cualquier tipo de tarea laboral dentro de la empresa que no esté relacionada con la conducción de unidades de transporte" (Partes: P. R. A. c/ Transportes El Plum erillo S.A. s/ despido , Tribunal: Cámara del Trabajo de Mendoza, Sala/Juzgado: II, Fecha: 22-ago 2014, Cita: MJ-JU-M-88167-AR | MJJ88167 | MJJ88167, aldiaargentina.microjuris.com).

V.- Por las razones expuestas, he de proponer al Acuerdo se rechace el recurso interpuesto por la actora, confirmando el fallo recurrido en todo cuanto ha sido materia de agravios, con costas a la recurrente perdidosa conforme arts. 17 de la ley 921 y 68 del CPCC.

Tal mi voto.

A su turno, el Dr. Dardo W.Troncoso, dijo:

Por compartir íntegramente los fundamentos expuestos por la vocal preopinante, así como la solución propiciada, adhiero a su voto.

Por lo expuesto, constancias de autos, de conformidad con la doctrina y jurisprudencia citadas, y la legislación aplicable, esta Sala 2 de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia, con competencia en la II, III, IV y V Circunscripción Judicial
RESUELVE:

I.- Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia definitiva de primera instancia y, en consecuencia, confirmarla en aquello que fuera motivo de agravios para la recurrente.

II.- Imponer las costas de Alzada al apelante perdidoso, regulándose los honorarios de los letrados intervinientes en esta Alzada en las sumas resultantes de los siguientes porcentajes: Al Dr. ., en su doble carácter por la parte demandada, en el VEINTINUEVE POR CIENTO (29%) de lo que, oportunamente, se le regule por su intervención en igual carácter en la instancia de grado; y a la Dra. ., en su doble carácter por la parte actora, en el SETENTA POR CIENTO (70%) de la suma resultante a favor del Dr. . (Cfr. arts. 6, 7, 10, 15 y cctes. de la L.A.). A los importes regulados deberá adicionarse el porcentaje correspondiente a la alícuota del I.V.A. en caso de que los beneficiarios acrediten su condición de "responsables inscriptos" frente al tributo.

III.- Protocolícese digitalmente, notifíquese y, oportunamente, remítanse al Juzgado de origen.

Dra. Gabriela B. Calaccio -

Dr. Dardo W. Troncoso

Dra. Mariel Lázaro -

Secretaria de Cámara