



NEUQUEN, 24 de octubre del año 2019.-

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: "**REBOLLEDO DIANA MAGDALENA C/ MOÑO AZUL S.A. S/DESPIDO**", (JNQLA4 EXP N° **508138/2016**), venidos a esta **Sala II** integrada por los Dres. Patricia **CLERICI** y José I. **NOACCO**, con la presencia de la Secretaria actuante Dra. Micaela **ROSALES** y, de acuerdo al orden de votación sorteado la Dra. Patricia **CLERICI** dijo:

I.- La parte demandada interpuso recurso de apelación contra la sentencia de fs. 273/286 vta., que hace lugar a la demanda, con costas al vencido.

a) La recurrente se agravia, en primer lugar, por entender que el juez de grado ha entendido, erróneamente, que se le ha acarreado perjuicio a la trabajadora por el tratamiento como personal "fuera de convenio".

Dice que todos los testigos son coincidentes en los beneficios que implica tener este status laboral: un mejor salario, en comparación al estipulado en el CCT; una bonificación por temporada; una mutual superior (en el caso de la actora, Swiss Medical); comida en horario laboral; la posibilidad de manejar los horarios o compensarlos; posibilidad de pedir uno o dos días de licencia sin dar mayores explicaciones.

Sigue diciendo que la testigo Sandra Herrera ha declarado que la inclusión del personal fuera de convenio no fue compulsiva, sino que fue una oferta de la demandada, habiendo optado la demandante por este régimen.

Tilda de incorrecta la conclusión del a quo en orden a que la actora era una empleada administrativa



calificada y, en consecuencia, correspondía su inclusión en la categoría D del CCT 130/75, ya que se ha acreditado que las tareas que realizaba la accionante eran propias de un ayudante administrativo, como carga de talones, parte diario, carga de novedades en las planillas que le eran proporcionadas por los encargados de empaque, debía completar los legajos de los empleados, no existiendo funciones de elaboración intelectual, tales como liquidación de sueldos, ni era especialista en materia social ni en materia impositiva.

También formula queja por la condena al pago de diferencias salariales, con base en la prueba pericial contable, sin considerar los yerros existentes en su confección, los que surgen de la mera comprobación de los recibos de haberes acompañados.

Señala que se han efectuado cálculos comparando las categorías administrativo A y C del CCT 130/75, restándose en ambos casos los importes percibidos por la actora, sin considerar los costos de la obra social, el que afrontaba exclusivamente la empleadora.

Precisa que se han liquidado incorrectamente adicionales (zona y presentismo). Efectúa los cálculos pertinentes.

Cuestiona la condena al pago de horas suplementarias.

Sostiene que los haberes de la actora, al encontrarse fuera de convenio, habían sido convenidos considerando su jornada laboral y tareas.



Vuelve sobre las declaraciones testimoniales, señalando que todos los testigos han dicho en que, para ellos, no existían las horas extras, ya que al ser empleados fuera de convenio la valoración del trabajo más allá del horario laboral ya había sido efectuada al estimar y pactar la remuneración.

Agrega que la época en que se trabajaba más allá del horario de oficina era solamente durante la temporada, la que se extiende desde mediados de enero hasta fines de marzo.

Cita las declaraciones de distintos testigos.

Se queja de la imputación de mala fe a su parte, y de que se haya hecho caso omiso del recaudo que le fuera requerido a la actora para justificar sus inasistencias, entendiendo justificada la decisión rupturista de la trabajadora.

Manifiesta que es usual que, en los supuestos en que los empleados presenten documentación para certificar la imposibilidad de prestar servicios, lo hagan a través de un familiar, aún en aquellos casos en que se alega la existencia de una patología de tipo psiquiátrica, que tiene un tratamiento ambulatorio, sin reposo físico.

Es por ello, sostiene la recurrente, que la empresa demandada ha implementado una especie de protocolo, que consiste en exigir en aquellos supuestos en que se prescribe reposo por períodos significativos, un certificado emitido por un profesional en medicina, no bastando el suscripto por el psicólogo.



Destaca que este requisito era conocido por la actora, ya que estaba encargada del control de ausentismo.

Formula agravio por la inclusión del proporcional del SAC en la base de cálculo de la indemnización por antigüedad.

Realiza objeciones respecto del cálculo de los rubros preaviso, vacaciones y SAC proporcional, ya que los mismos han sido realizados en base a la pericia contable, la que ya fue impugnada.

Igual queja formula respecto del rubro integración del mes del despido, afirmando que el telegrama rupturista data del 17 de marzo de 2016. Por lo que, a lo sumo, este rubro debió incluir 14 días.

Considera que es incorrecta la condena al pago de la indemnización del art. 213 de la LCT, desde el 17 de marzo de 2016 y hasta el 22 de marzo de 2016, cuando dicho lapso ya ha sido ordenado indemnizar mediante la integración del mes del despido.

Se queja de la base de cálculo de las indemnizaciones de los arts. 2 de la ley 25.323 y 80 de la LCT.

Apela por altos los honorarios regulados al profesional de la parte actora y a la perito contadora.

b) La parte actora contesta el traslado de la expresión de agravios a fs. 303/306.

Dice que el perjuicio para la actora, por su inclusión como personal fuera de convenio, surge de que la trabajadora no era una empleada jerárquica, que no podía

negociar su sueldo, e incluso cuando se negó a realizar horas extras porque no se le pagaban, comenzó la persecución.

Cita y transcribe distintos testimonios.

Sigue diciendo que la demandada oportunamente no pidió explicaciones ni impugnó el informe pericial contable.

Destaca que la empleadora nunca ejerció la faculta de control de la enfermedad de la trabajadora.

II.- Ingresando en el tratamiento del recurso de apelación de autos, la mayor parte de los agravios formulados por la demandada se relacionan con la categorización de la actora como "personal fuera de convenio".

En autos "Zubiri c/ Food Patagonia S.A." (expte. n° 505.769/2015, 9/10/2018) sostuve que "Fernando R. Pérez explica que los trabajadores fuera de convenio son aquellos a los cuales, por cumplir funciones jerárquicas, no se les aplica la norma convencional, aunque si se encuentran protegidos por la Constitución Nacional, instrumentos internacionales y la ley de contrato de trabajo (cfr. aut. cit., "Las remuneraciones del personal fuera de convenio y su necesaria regulación legislativa", LL AP/DOC/1273/2014)".

Ahora bien, con relación al caso de autos, donde se discute el encuadramiento como personal fuera de convenio de la actora, debe tenerse en cuenta que de acuerdo con la ley 14.250 (arts. 7 y 8), la convención colectiva de trabajo homologada es obligatoria para todos los trabajadores y empleadores de la actividad, se encuentren afiliados o no a



la asociación sindical que la suscribió, o hayan suscripto o no su texto.

Consecuentemente, el empleador debe acreditar que el trabajador que ha sido encuadrado como personal fuera de convenio desempeña un cargo jerárquico, ya que, de otro modo, lo pactado entre las partes del contrato de trabajo se encuentra alcanzado por la manda del art. 7 de la LCT.

Sobre las tareas de la actora, la misma demandada reconoce, al formular agravios, que la trabajadora cumplía funciones propias de un ayudante administrativo (fs. 291 vta.), por lo que mal puede defender su categorización como fuera de convenio.

A ello agrego que las tareas desarrolladas por la demandante, descriptas por los testigos, y que fueran reseñadas en la sentencia de primera instancia son propias de una empleada administrativa, no teniendo personal a cargo ni facultades de resolución -aún mínimas-; en tanto que también se ha acreditado que la demandante debía marcar tarjeta horaria. Por ende, de las pruebas aportadas a la causa no surge que la trabajadora fuera personal jerárquico de la demandada, y que, por ello, pudiera ser encuadrada como personal fuera de convenio.

Por otra parte, la única ventaja que habría tenido la actora como consecuencia de esta inclusión como personal fuera de convenio es que la demandada se habría hecho cargo del pago de una empresa de medicina prepaga, en tanto se le abonaba un salario inferior al establecido en el convenio colectivo, y se le negaba el reconocimiento de las horas extras trabajadas.



Por ello, y conforme lo ha resuelto el a quo, la demandante se encuentra alcanzada por las disposiciones del CCT 130/75, resultando nulo, por aplicación de los arts. 7 y 12 de la LCT, lo acordado por las partes respecto del estatus de la actora como personal fuera de convenio.

III.- Sentado lo anterior, corresponde analizar en qué categoría, de las comprendidas en el CCT 130/75, debe ser encuadrada la demandante.

El juez de grado ha encuadrado a la actora en la categoría D de personal administrativo, en tanto que la demandada pretende que tal encuadramiento es incorrecto, debiendo serlo en la categoría A.

De acuerdo con el art. 6 del CCT 130/75, la categoría A (ayudante), comprende tareas de: telefonistas de hasta 5 líneas; archivistas; recibidores de mercaderías; estoquistas; repositorios y ficheristas; revisores de facturas; informantes; visitadores; cobradores; depositores; dactilógrafos; debitadores; planilleros; controladores de precios; empaquetadores; empleados o auxiliares de tareas generales de oficina; mensajeros; ayudantes de trámites internos; recepcionistas; portadores de valores; preparadores de clearing y depósitos de entidades financieras calificadas por la ley de entidades financieras (en cajas de créditos cooperativa). En tanto que la categoría D (especializado), comprende tareas de: liquidacionistas (confecciona liquidaciones para su remisión y entrega a clientes de sumillerías); compradores; ayudantes de contador; especialistas en leyes sociales y/o en asuntos aduaneros y/o en asuntos impositivos; liquidadores de derechos de autos; presupuestistas; compradores de bienes muebles para



locaciones; auxiliares principales a cargo de asuntos legales; analistas de imputaciones contables según normas; controles y análisis de legajos de clientes; controles de garantías y valores negociados; taquidactilógrafos; operadores de máquinas de contabilidad de registro directo con salida de cinta; personal administrativo de las empresas y/o instituciones, afines a servicios fúnebres (cementérios privados, remiserías, velatorios).

Las tareas que desempeñaba la actora no se encuentran discutidas en esta instancia y se relacionaban, principalmente, con el área de recursos humanos, ya que cargaba todas las novedades referidas al personal, que eran la base para la liquidación de haberes; se ocupaba de la contratación de personal y de la coordinación del ingreso de trabajadores. Estas tareas se adecuan más a las previstas para la categoría D, que para la categoría A.

A ello debe agregarse, conforme lo señala el a quo y no se encuentra controvertido en esta instancia, que la testigo Gómez, encargada de recursos humanos de la demandada, declaró que la actora era administrativa especializada.

Consecuentemente, también ha de confirmarse el resolutorio de primera instancia en cuanto encuadra a la actora como personal administrativo D del CCT 130/75.

IV.- Se agravia la demandada por la liquidación de las diferencias de haberes a favor de la actora.

Sin embargo, las impugnaciones que ahora introduce respecto de la pericia contable de fs. 176/179 vta. no fueron oportunamente planteadas en la instancia de grado, ya que la impugnación que realizara respecto del informe pericial (fs. 186/vta.) no contiene ninguno de los



cuestionamientos que ahora realiza, por lo que se trata de puntos no sometidos a la consideración del juez de grado y, por ende, no pueden ser abordados en la segunda instancia (art. 277, CPCyC).

En lo que refiere a la liquidación de las horas extraordinarias, cabe señalar que el juez de grado no se atuvo ciegamente a los términos de la demanda, sino que claramente señala el a quo que hizo efectivo el apercibimiento previsto en el art. 30 de la ley 921, y en los arts. 52 y 55 de la LCT en tanto la demandada no acompañó a autos las planillas o registros de horas suplementarias previstos en la ley 11.544.

Sin perjuicio de ello, consta también en la sentencia de primera instancia que para los meses de octubre a diciembre de 2014 no existe información completa, ya que para octubre de 2014 no hay información referida a 11 días hábiles; para noviembre de 2014 no hay información referida a 12 días hábiles; y para diciembre de 2014, no hay información referida a 10 días hábiles, por lo que el a quo se aparta de la pericia contable y realiza una estimación incluyendo los días no informados.

En lo que refiere al mes de enero de 2015, el hecho que la actora tuviera 10 días de vacaciones y existiera un día feriado ninguna incidencia tiene en el cálculo de las horas suplementarias, ya que éstas son las efectivamente realizadas, y que bien pudieron ser hechas durante el período del mes no afectado a vacación ni a feriado.

Igual respuesta cabe brindar a la impugnación referida a los meses de marzo y abril de 2015.



Asiste razón a la recurrente respecto del mes de diciembre de 2015, por cuanto la actora reclamó por tal período 36 horas extras, en tanto que el a quo ha otorgado 48 horas extras para dicho mes, sin explicar cómo arriba a esa cantidad. En consecuencia la deuda por horas suplementarias para el mes de diciembre de 2015 es de \$ 1.285,92.

V.- La demandada también cuestiona que el a quo haya tenido por justificada la situación de despido indirecto en que se colocó la trabajadora.

No asiste razón a la recurrente.

Al sentenciar la causa "López c/ Iruña S.A." (expte. n° 468.210/2012, 14/2/2017) señalé que: *"Los supuestos en que el trabajador se ve impedido de cumplir con sus obligaciones laborales como consecuencia de accidentes y enfermedades que no guardan relación causal con el trabajo se encuentran reglados por la Ley de Contrato de Trabajo."*

"En lo que aquí interesa, el art. 209 de la LCT establece: "El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad resulte luego inequívocamente acreditada".

"Mario E. Ackerman explica que el empleador necesita conocer la imposibilidad en la que se encuentra su dependiente para cumplir con su débito laboral, y la causa de tal imposibilidad, tanto para poder ejercer el control de la



enfermedad o accidente invocado -en su existencia y características-, como para adoptar medidas para que la falta de prestación del trabajador no se traduzca en un perjuicio para su actividad empresarial (cfr. aut. cit., "Ley de Contrato de Trabajo comentada", Ed. Rubinzal-Culzoni, 2016, T. II, pág. 737)".

También sostuve en el precedente citado que la ley laboral no impone al trabajador la carga de presentar certificados médicos, sino solamente de dar aviso de su enfermedad.

Por ende, mal podía la demandada cuestionar que el certificado médico que presentó la actora estuviera suscripto por un profesional psicólogo, discutiendo su incumbencia para recomendar reposo laboral. En todo caso, la empleadora tenía a su alcance el ejercicio de la facultad establecida en el art. 210 de la LCT. Y si no la ejerció no puede discutir ni la existencia de la enfermedad ni que ella impide la prestación del débito laboral.

Las normas reglamentarias que pudiera haber emitido la demandada respecto de la presentación de certificados son, en ese aspecto de ninguna validez. En efecto, tal como también lo dije en el precedente "López" -citado en párrafos anteriores-, *"La potestad de dictar reglamentos internos está comprendida en la facultad de dirección que el art. 65 de la LCT reconoce al empleador.*

"Conforme lo señala Carlos Alberto Livellara, una de las manifestaciones de la facultad o poder de dirección del empleador es la posibilidad de impartir órdenes o instrucciones, exteriorizándolas, cuando son de contenido general, a través de reglamentos de empresa, avisos y/o



carteles, etc. (cfr. aut. cit., "Las facultades de dirección del empleador y sus límites", Revista de Derecho Laboral, Ed. Rubinzal-Culzoni, T. 2012-1, pág. 38/39).

"Ahora bien, esta facultad, en su ejercicio, se encuentra sujeta a límites, siendo uno de ellos el respeto de la legalidad (cfr. Arese, César, "Conflictos ligados al ejercicio de la facultad de organización y dirección", DT 2007, pág. 633). Ello determina que estos reglamentos de empresa no pueden imponer a los trabajadores a los que se les aplica condiciones más gravosas o menos beneficiosas que las previstas en la Ley de Contrato de Trabajo (orden público laboral).

"Adviértase que si en la negociación colectiva, donde negocian en paridad de condiciones el sindicato con personería gremial y la parte patronal, se encuentra prohibido transgredir aquél orden público laboral, con mucha mayor razón rige esta prohibición para un acto determinado en forma unilateral por el empleador.

"Consecuentemente, podía la demandada especificar a quién dar aviso de la ausencia, pero no imponer al trabajador la obligación de acompañar el certificado médico el mismo día en que da aviso de la imposibilidad de cumplir con su débito laboral.

"Reitero que la Ley de Contrato de Trabajo impone como carga para el trabajador, la de dar aviso de la ausencia motivada en enfermedad o accidente, pero no la de acreditar tal extremo, ya que para verificar la existencia de la dolencia y su consecuencia sobre el contrato de trabajo cuenta la empleadora con la facultad de control que le otorga el art. 210 de la LCT".



En autos se dan parecidas circunstancias: la empleadora no podía reglamentar aspectos referidos a la especialidad del profesional que debe suscribir los certificados que indican reposo laboral, en tanto ello significa que se impone al trabajador una carga más gravosa que la dispuesta por la Ley de Contrato de Trabajo.

Lo dicho determina que se confirme la sentencia de grado en este punto, ya que el descuento de haberes realizado por la demandada con fundamento en que el certificado acompañado por la actora estaba suscripto por un profesional psicólogo y no por un médico psiquiatra, configura una injuria que impide la prosecución del vínculo laboral.

VI.- Se queja la demandada por la inclusión del proporcional de SAC en la base de cálculo de la indemnización del art. 245 de la LCT.

Conforme lo he dicho en autos "Cañicura c/Empresa Zille SRL" (expte. n° 377.378/2008, 5/7/2011): *"Con relación a la base de cálculo de la indemnización del art. 245 de la LCT, he de reconocer que ni la doctrina ni la jurisprudencia son pacíficas en orden a la inclusión del proporcional del SAC en la mejor remuneración mensual, normal y habitual a que hace alusión la norma que regula la indemnización por antigüedad. Los dos criterios vigentes en la materia son, por un lado, el de la CNAT en pleno (por mayoría) que sustenta la no inclusión en la base salarial prevista en el primer párrafo del art. 245 de la LCT de la parte proporcional del sueldo anual complementario (plenario "Tulosai c/Banco Central de la República Argentina", sentencia del 19 de noviembre de 2009); y por el otro, el de*



la SCJBA, que adhiere a la postura contraria, por ser el sueldo anual complementario un salario diferido (autos "Hermann c/ Rigolleau S.A.", sentencia del 16 de noviembre de 1982).

"Teniendo que decidir entre una postura u otra, adhiero a la del tribunal bonaerense. Ello así por cuanto la norma (art. 245, LCT) determina que la base de cálculo es la mejor remuneración mensual, normal y habitual "devengada". Por ende, debe ser incluida en esta base toda remuneración, por más que se abone anualmente o semestralmente, en tanto se devengue proporcionalmente al tiempo trabajado (cfr. Grisolia, Julio A., op. cit., pág. 1074, aclarando que este autor no adhiere a la postura que sustento), y siendo el sueldo anual complementario de este tipo de remuneración, el mejor salario a considerar para obtener el resarcimiento tarifado por el despido incausado ha de incluir necesariamente el proporcional del SAC.

"Jorge Rodríguez Mancini señala que las remuneraciones anuales o semestrales se van ganando día a día o mes a mes, por lo que resulta razonable que en la base mensual se integren las partes proporcionales ganadas aunque no se hayan pagado todavía ("Ley de Contrato de Trabajo Comentada", T. IV, pág. 438/439).

"El sueldo anual complementario es una remuneración adicional que se devenga mes a mes ya que, de otro modo y como bien lo pone de manifiesto el a quo, no tendría razón de ser el pago proporcional dispuesto en el art. 123 de la LCT. Por tanto, y conforme ya lo adelantara, corresponde su inclusión en la base de cálculo de la indemnización del art. 245 de la LCT.



"Por otra parte, no debe perderse de vista que la indemnización del art. 245 de la ley laboral toma como parámetro a efectos de reparar los daños y perjuicios derivados de la ruptura unilateral e injustificada del vínculo de trabajo, la situación salarial en la que se encontró el trabajador durante el año anterior al distracto, o el término menor trabajado, con el objeto de que aquella reparación -tarifada- sea lo más adecuada posible a la entidad del perjuicio ocasionado (que se traduce en la pérdida del puesto de trabajo y, consiguientemente, del ingreso mensual que obtenía como consecuencia de la puesta a disposición del empleador), por lo que no incluir el proporcional del SAC en esta base de cálculo contraría la finalidad apuntada ya que, conforme lo explicado, el SAC es salario de pago diferido pero devengado mes a mes".

Luego, se confirma la base de cálculo de la indemnización del art. 245 de la LCT determinada en la sentencia recurrida.

Habiéndose desestimado la impugnación formulada en esta instancia respecto del informe pericial contable, corresponde desestimar la queja referida a la errónea liquidación de los rubros preaviso, vacaciones y SAC proporcionales.

En lo que refiere a la integración del mes del despido, la quejosa ha hecho una errónea lectura de la sentencia de grado, ya que la suma de \$ 13.577,91 corresponde a: días trabajados del mes del despido más integración del mes del despido. En consecuencia se desestima este agravio.

VII.- Continuando con el análisis del recurso de la demandada, y abordando la queja referida a la

indemnización del art. 213 de la LCT, no existe la superposición o duplicación de rubros que pretende la recurrente.

En efecto, la manda del art. 213 de la LCT claramente determina que si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquella.

En autos, la trabajadora se colocó en situación de despido indirecto ante el incumplimiento de su empleadora -situación que se equipara en sus consecuencias al despido directo-, cuando se encontraba vigente la licencia por 20 días otorgada por certificado de fecha 2 de marzo de 2016, con vencimiento el día 22 de marzo de 2016. Sobre estos últimos extremos no existe controversia ante la Alzada.

Habiendo operado el distracto con fecha 17 de marzo de 2016, restaban cinco días para la finalización de la licencia laboral, por lo que resulta procedente el pago de la indemnización del art. 213 de la LCT.

Esto no se vincula con la integración del mes del despido, ya que ésta opera cuando la ruptura del vínculo laboral no coincide con la finalización del mes. En tanto que la indemnización del art. 213 de la LCT consagra la garantía salarial por el lapso previsto en la norma legal. Y esta última no se vincula con una extensión temporal determinada (del 17 al 22 de marzo de 2016) sino, en abstracto, con el tiempo que resta para, en este caso, la finalización de la licencia (5 días).



VIII.- En cuanto a las multas de los arts. 2 de la ley 25.323 y 80 de la LCT, habiéndose desestimado la apelación en lo que refiere al encuadramiento convencional de la actora y a la impugnación del informe pericial contable, han de seguir igual suerte.

IX.- Resta por analizar la apelación arancelaria.

El juez de grado ha regulado los honorarios del letrado de la parte actora en el máximo de la escala prevista en el art. 7 de la ley 1.594.

Esta Sala II ya ha dicho que, más allá de la valía de la actuación profesional en el caso concreto, no corresponde aplicar el máximo de la escala referida en todos los supuestos, sino que ello debe quedar reservado para procesos complejos, categorización que no tiene el presente.

En consecuencia, y conforme criterio reiterado de esta Cámara de Apelaciones, ha de estarse para la regulación de los honorarios del Dr. ..., a un porcentaje medio de la escala arancelaria: 16%, al que debe sumarse el adicional previsto en el art. 10 de la ley 1.594, por lo que los emolumentos del letrado mencionado se fijan en el 22,4% de la base regulatoria.

Respecto de la perito contadora, teniendo en cuenta la labor cumplida por la experta y la adecuada proporción que debe guardar la retribución de los profesionales auxiliares con la de los abogados de las partes, se entiende que el porcentaje fijado en el fallo de primera instancia (5%) retribuye justamente la tarea desempeñada, por lo que ha de ser confirmado.



X.- Por lo hasta aquí dicho propongo al Acuerdo hacer lugar parcialmente al recurso de apelación de la parte demandada y modificar, también parcialmente, el resolutorio recurrido, disminuyendo el capital de condena, el que se fija en la suma de \$ 410.110,09, y determinando los honorarios del Dr. ... en el 22,4% de la base regulatoria, confirmándolo en lo demás que ha sido materia de agravio.

Las costas por la actuación ante la Alzada son a cargo de la demandada perdidosa (art. 68, CPCyC).

Regulo los honorarios profesionales por la labor en la segunda instancia, en el 6,72% de la base regulatoria para el Dr. ...; 1,68% de la base regulatoria para la Dra. ..., y 4,2% de la base regulatoria para la Dra. ..., todo de conformidad con lo prescripto por el art. 15 de la ley 1.594.

El Dr. José I. **NOACCO** dijo:

Por compartir los fundamentos vertidos en el voto que antecede, adhiero al mismo.

Por ello, **esta Sala II**

RESUELVE:

I.- Modificar parcialmente la sentencia de fs. 273/286 vta., fijando el capital de condena en la suma de \$ 410.110,09, y determinando los honorarios del Dr. ... en el 22,4% de la base regulatoria, confirmándola en lo demás que ha sido materia de agravio.

II.- Imponer las costas por la actuación ante la Alzada a la demandada perdidosa (art. 68, CPCyC).-



III.- Regular los honorarios profesionales por la labor en la segunda instancia, en el 6,72% de la base regulatoria para el Dr. ...; 1,68% de la base regulatoria para la Dra. ..., y 4,2% de la base regulatoria para la Dra. ... (art. 15, ley 1.594).

IV.- Regístrese, notifíquese electrónicamente y, en su oportunidad, vuelvan los autos a origen.

DRA. Patricia M. Clerici - Jueza

DR. José I. Noacco- Juez

Micaela S. Rosales-Secretaria