

EXCMO. TRIBUNAL DE TRABAJO - SALA II -

COSTAS DEL PROCESO-PROCESO LABORAL : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

En cuanto a las costas del proceso, de conformidad a lo dispuesto por el art. 21 de la Ley 639 y art. 71 del C.P.C.C., corresponde fijar las mismas con un criterio jurídico y no puramente aritmético, debiendo tenerse en cuenta además de los montos por los que prospera la demanda, los planteos contenidos en ella y los argumentos de la defensa, los hechos acreditados, la forma en que se resolvió el juicio y que la parte accionante se vio obligada a demandar para obtener el reconocimiento de los derechos admitidos en el presente pronunciamiento. El art. 71 del C.P.C.C. dispone que si el resultado del pleito fuese parcialmente favorable a ambos litigantes, las costas se compensarán o se distribuirán prudencialmente por el juez en proporción al éxito obtenido por cada uno de ellos. Se entiende en este sentido que: "...el éxito no siempre es conceptual (rubros reclamados ganados o perdidos) o numérico (cuantificación económica de los rubros) pues sucede a menudo que existe una mixtura de ambos, verbigracia, un rubro o ítems reclamado resulta conceptualmente importante pero de poca cuantificación económica y viceversa..." (conf. Las costas en el proceso laboral - Vitantonio LL Litoral 2012, 257 DT 2012, junio, 1457 online). Por tanto, las costas deberán ser soportadas por la parte actora en un 30% y en un 70% a cargo del demandado en autos. Voto de la Dra. García.

Causa: "Recalde, Sergio Ismael c/Gancz, David y/o quien resulte responsable s/Reclamo laboral" -Fallo Nº 02/18- de fecha 02/02/18, firmantes: Dras. Griselda Olga García, María Claudia Soto, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

SANCIONES DISCIPLINARIAS-POTESTAD DISCIPLINARIA DEL TRABAJADOR : ALCANCES; REQUISITOS

Citando a Etala (Contrato de Trabajo, p. 206, Ed. Astrea), el ordenamiento jurídico otorga al empleador la potestad de corregir los incumplimientos contractuales y las faltas cometidas por el trabajador a través de sanciones previstas por la ley o creadas por el derecho consuetudinario con efectos sobre el contrato de trabajo (arts. 67 y 68 LCT). En el derecho disciplinario laboral las conductas antijurídicas en que pudiere incurrir el trabajador no se encuentran tipificadas con el rigor o precisión del derecho penal. Los presupuestos de hecho necesarios para la justificación de la sanción aplicada por el empleador deben consistir en faltas o incumplimientos a los deberes de cumplimiento o de conducta que la ley impone al trabajador (deberes de diligencia, fidelidad, obediencia, entre otros). Entre los distintos tipos de sanciones, el despido es el de máxima gravedad, dado que se trata de una medida expulsiva de la comunidad empresaria que priva al trabajador del empleo. Constituyendo requisitos para la legitimidad del ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador los recaudos de: a) juridicidad, b) proporcionalidad, c) razonabilidad, d) oportunidad o contemporaneidad, e) notificación por escrito y f) no duplicación de sanciones. Voto de la Dra. García.

Causa: “Villalba, Paulo Daniel c/NEOGAME S.A. s/Acción común” -Fallo N° 08/18- de fecha 22/03/18, firmantes: Dres. Griselda Olga García, María Claudia Soto, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-.

DESPIDO DIRECTO-CARGA DE LA PRUEBA : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Dado que la carga de la prueba de los hechos que justifican el despido con causa recaía sobre la empleadora, y que en el caso particular de autos tal extremo no ha sido cumplido, cabe entender que el despido directo resuelto por la firma accionada no reúne los recaudos legales necesarios para ser enmarcado en los términos del art. 242 de la LCT. En este sentido entiende la jurisprudencia nacional que: “...producido el despido directo, la carga de la prueba de la causa del mismo queda en cabeza del empleador y de no ser así cae la justificación de rescisión del vínculo más allá de la existencia o no de actividad probatoria del trabajador” (CNAT, sala VII, 2-3-2006, “Rojo, Eliberto c/Matriplast SA s/Despido”, www.rubinzalonline.com.ar, Jurisprudencia de Derecho Laboral, RC J 700/2007 - citado en Ojeda, Raúl, Jurisprudencia Laboral Nacional y de la Suprema Corte de Justicia de la Prov. de Bs. As, T. III, pág. 75, Rubinzal Culzoni Editores, 2014). Voto de la Dra. García.

Causa: “Villalba, Paulo Daniel c/NEOGAME S.A. s/Acción común” -Fallo N° 08/18- de fecha 22/03/18, firmantes: Dres. Griselda Olga García, María Claudia Soto, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-.

ENSEÑANZA PRIVADA-ESTATUTO DEL DOCENTE PRIVADO : RÉGIMEN JURÍDICO; ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Ley 13.047 resulta de aplicación a todos los establecimientos privados de enseñanza, ya sea que estos se encuentren adscriptos a la enseñanza oficial, esto es, que se traten de establecimientos privados de enseñanza primaria, fiscalizados por el Consejo Nacional de Educación o de enseñanza secundaria, normal o especial; incorporados a la enseñanza oficial dependiente del Ministerio de Justicia e Instrucción Pública; también a aquellos establecimientos que sean libres, es decir establecimientos privados, de enseñanza secundaria, normal o especial, que, siguiendo los planes y programas oficiales, no estén comprendidos en el apartado anterior y a los establecimientos privados, de enseñanza en general, directa o por correspondencia (art. 2 incs. a), b) y c) de la mencionada ley). Voto de la Dra. García.

Causa: “Fernandez, Silvestre c/Sociedad protectora de la educación Carlos Cleto Castañeda s/Acción común” -Fallo N° 09/18- de fecha 27/03/18, firmantes: Dres. Griselda Olga García, María Claudia Soto, Horacio Roglan-Juez subrogante-.

ENSEÑANZA PRIVADA-ESTATUTO DEL DOCENTE PRIVADO-DESPIDO-INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO : PROCEDENCIA

La decisión rupturista adoptada por la patronal, no puede soslayarse que el art. 13 del Estatuto del Docente privado (Ley 13.047) establece que el personal sujeto al mismo sólo podrá ser removido, sin derecho a preaviso ni indemnización, por causas de inconducta,

mal desempeño de sus deberes o incapacidad física o mental, previa sustanciación del correspondiente sumario instruido por autoridad oficial competente, en el que se garantizará la inviolabilidad de la defensa.

Con sustento en tal norma entiende la jurisprudencia nacional que “la falta de instrucción de dicho sumario, descalifica la posibilidad de despedir con justa causa” (conf. CNAT, Sala X, Trapani, María c. Colegio Esclavas del Sagrado Corazón de Jesús, 31/05/2002, Thomson Reuters, cita online 30002549).

Es menester tener presente además que el trabajador manifestó su voluntad de reintegrarse una vez que fue liberado - acápite 7) del Veredicto.

Cabe concluir entonces que no dándose en el caso el elemento subjetivo de la voluntad del trabajador de no reintegrarse a sus tareas, y dado que tampoco ha sido acreditado que la parte demandada sustanciara el sumario reglado por el art. 13 del régimen normativo que le es aplicable (Ley 13.047) previo a decidir la desvinculación de su dependiente; la decisión de dar por concluida la relación laboral por abandono de trabajo aparece contraria a derecho, debiendo el despido resuelto por la patronal ser calificado de arbitrario e injustificado (art. 245 LCT).

En mérito a ello resulta procedente entonces reconocer a favor del actor la indemnización por despido reclamada en demanda. Voto de la Dra. García.

Causa: “Fernandez, Silvestre c/Sociedad protectora de la educación Carlos Cleto Castañeda s/Acción común” -Fallo N° 09/18- de fecha 27/03/18, firmantes: Dres. Griselda Olga García, María Claudia Soto, Horacio Roglan-Juez subrogante-.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO-TOPE LEGAL-ART. 245 DE LA L.C.T.- CRITERIO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN-CASO “VIZZOTI” : ALCANCES

A partir de “Vizzoti” no se produce una supresión del tope legal impuesto en el art. 245 de la LCT sino, como sostienen algunos autores, una “remodelación” sólo para casos puntuales encuadrados en las pautas brindadas en el fallo de la Corte en los que se conculca el salario del trabajador en un porcentaje mayor al 33%. Se entiende así que: “... a partir de “Vizzoti” tal porcentual opera como una base o un límite en principio infranqueable, que fija el máximo de reducción del salario mensual normal y habitual del trabajador a determinarse como admisible constitucionalmente por efecto del tope indemnizatorio regulado en el mentado art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, sin dejar, pues, mayor margen para ponderar otros parámetros a los fines de establecer el test de razonabilidad y la proporcionalidad de la restricción en el caso concreto” (SCJ Prov. Bs.As. Barvo Elizondo c. Mercobank S.A. 28-06-06). Voto de la Dra. Soto.

Causa: “D’Amico, Hugo Abel c/I.N.C. S.A. y/u otros s/Acción por accidente de trabajo” (derecho común)” -Fallo N° 10/18- de fecha 27/03/18, firmantes: Dras. María Claudia Soto, Griselda Olga García, María Eugenia García Nardi-Juez subrogante-.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO-TOPE LEGAL-ART. 245 DE LA L.C.T.- CRITERIO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN- APLICACIÓN DE OFICIO DEL CASO “VIZZOTTI” : PROCEDENCIA

Desde el Fallo N° 3.580/10 el Excelentísimo Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Formosa, viene sosteniendo que debe aplicarse el criterio de la Corte reseñado en el caso “Vizzotti” declarando la inconstitucionalidad del tope indemnizatorio del artículo 245 de la LCT.

El Máximo Tribunal Provincial sostiene además que si bien: “...en principio la posibilidad de abordar la inconstitucionalidad de oficio se encontraba vedada en doctrina de la Corte Suprema, pero desde el precedente ‘Mill de Pereyra’, y en determinadas circunstancias, resulta procedente tal tratamiento pese a no haber sido introducida oportunamente siendo ello, ni más ni menos, que una expresión de la regla iura novit curia”. Así lo dijo cuando indicó que “...si bien es cierto que, en principio la cuestión federal debe formularse en la primera oportunidad procesal, de modo de habilitar el pronunciamiento del órgano jurisdiccional, no lo es menos que atendiendo a la índole de los derechos en juego -derecho de propiedad del trabajador- y a las particularidades del sub-lite, el rigor de los razonamientos debe ceder ante la necesidad de no desnaturalizar el fin esencial de las normas indemnizatorias”. De lo contrario, la estricta aplicación de la regla antes citada podría frustrar el acceso del justiciable que procura el resguardo de las garantías constitucionales (CSJN Fallo del 28/04/98 in re “Ricci Oscar c/Autolatina Argentina S.A. y otro s/Accidente Ley N° 9.688” E.D. Supl. del 01/10/98). En este orden de ideas donde se colige que el tribunal, independientemente de que la accionante haya solicitado o no la inconstitucionalidad del artículo 245 de la LCT, debió aplicar de oficio la inconstitucionalidad de la norma en crisis y aplicar el criterio sentado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Vizzotti”; resultando en consecuencia aplicable al caso, la doctrina sentada por la Corte de Justicia de la Nación”.

En consecuencia corresponde declarar en el caso de autos la inconstitucionalidad del tope indemnizatorio. Voto de la Dra. Soto.

Causa: “D’Amico, Hugo Abel c/I.N.C. S.A. y/u otros s/Acción por accidente de trabajo” (derecho común)” -Fallo N° 10/18- de fecha 27/03/18, firmantes: Dras. María Claudia Soto, Griselda Olga García, María Eugenia García Nardi-Juez subrogante-.

LEY DE ACTOS DISCRIMINATORIOS-LEY 23.592-CARGA DE LA PRUEBA : ALCANCES

La Ley 23.592, sancionatoria de actos discriminatorios que impidan el pleno ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución Nacional, autoriza a establecer una reparación moral y material fuera de la tarifa del art. 245 de la LCT, en aquellos supuestos en los cuales la patronal asume conductas reprobadas por el ordenamiento constitucional. Entiende la jurisprudencia nacional que en tales casos: “... el trabajador tiene la carga de aportar indicios razonables de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, con suficiencia para superar un umbral mínimo que torne verosímil su versión... que permitan presumir la discriminación alegada” (conf. CNAT, Sala IX 19/04/2.007 “Domínguez, Marta c/Sipas Nacional S.A. y otro s/acción amparo”, cita

Online MJ-JU-M-35508 AR/MJ35508). En idéntico sentido CNAT, Sala V 14/06/2.006 “Parra Vera, Máxima c. Timoteo S.A. s/acción de amparo”, citado en Revista de Derecho laboral Rubinzal Culzoni, Tomo 2.009-1, p. 210). Voto de la Dra. Soto.

Causa: “D’Amico, Hugo Abel c/I.N.C. S.A. y/u otros s/Acción por accidente de trabajo” (derecho común)” -Fallo N° 10/18- de fecha 27/03/18, firmantes: Dras. María Claudia Soto, Griselda Olga García, María Eugenia García Nardi-Juez subrogante-.

DAÑO MORAL-PROCESO LABORAL : DETERMINACIÓN

La determinación de su cuantía en dinero cumple una función de reparación compensatoria o satisfactiva y en modo alguno de equivalencia de un daño que, por su propia índole, no es susceptible de valoración económica. A fin de determinar la cuantía del daño se debe tener en cuenta entre otras pautas: la personalidad del damnificado, edad, estado civil, situación social y económica, si es damnificado directo o indirecto. La prueba indirecta del daño moral encuentra en las presunciones hominis (y en los indicios), su modo natural de realización. De la lesión a la integridad física de una persona (hecho indiciario acreditable por vías directas) se infiere, conforme al curso normal y ordinario de las cosas, el daño moral padecido por aquél (hecho indicado). Señalan Mosset Iturraspe-Piedecabras al comentar el art. 1.078 del C.C. (Responsabilidad Civil Ed. Rubinzal Culzoni, p. 113) que el daño moral es un daño extrapatrimonial de muy difícil cuantificación económica y traducción en dinero e indican como reglas que su cuantía no debe ser mínima o simbólica, que tampoco debe cambiar el estado de fortuna del damnificado ni enriquecerlo, que debe atenderse a la economía del país y de la región, a los precios relativos y a los ingresos medios.

Causa: “Espinoza, Elisa Beatriz por sí y en representación de su hijo menor c/PROCON S.R.L. y/o q.r.r s/Acción p/Accid. de trabajo (Der. Común)” -Fallo N° 30/18- de fecha 26/06/18, firmantes: Dres. María Claudia Soto, Griselda Olga García, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA-RÉGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO : RÉGIMEN JURÍDICO; IMPROCEDENCIA

La Administración Pública (nacional o municipal) no es empleadora según el Régimen de Contrato de Trabajo, salvo que por acto expreso se incluya a sus dependientes dentro de su ámbito, por lo que mal puede ser alcanzada entonces por una responsabilidad solidaria que sólo es inherente a esta clase de sujetos del contrato de trabajo. Determina el mencionado Dictamen que las disposiciones del ordenamiento laboral privado no le son aplicables a una persona jurídica pública porque el art. 2 de la LCT excluye expresamente del ámbito de vigencia de la ley a las relaciones entre organismos públicos nacionales, provinciales y municipales y su personal. Indicando que estos organismos no pueden ser, con la salvedad que la propia norma indica, empleadores en el sentido del derecho del trabajo y no pueden ser responsabilizados vicariamente por los créditos de trabajadores ajenos, que nunca hubieran podido serlo de ellos, circunstancia que constituye uno de los supuestos de aplicación del art. 30 analizado. Voto de la Dra. García.

Causa: “Martinez, Fabio Andrés c/Garcete, María del Carmen y/u otros s/Acción común”
-Fallo N° 33/18- de fecha 31/07/18, firmantes: Dres. Griselda Olga García, María Claudia Soto, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA- RÉGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO- MINISTERIO DE DESARROLLO HUMANO : RÉGIMEN JURÍDICO; IMPROCEDENCIA

Forzoso resulta concluir que el Ministerio de Desarrollo Humano no es una “empresa” en los términos del art. 5 de la LCT, que no posee un “establecimiento” en la modalidad definida en el art. 6 del mencionado régimen normativo, y que en consecuencia no puede contratar o subcontratar en los términos del art. 30 de la 20.744. Siendo necesario tener presente además que la CSJN ha dicho que “la presunción de legitimidad de los actos administrativos aparece en pugna con la contenida en el art. 30 del Régimen de Contrato de Trabajo, que presupone una actividad en fraude a la ley por parte de los empleadores” (conf. “Mónaco, Nicolás y otros c. Cañogal S.R.L. y otro” (Fallo 307:958) y en idéntico sentido: “Valdez, Luis c. Andes Investigaciones S.R.L. y otro” (Fallo 312:146), “Godoy, Epifania y otro c. Breke Argentina S.R.L. y otro” (CSJN Fallo 314:1679); debiendo colegirse entonces, que tampoco se encuentra cumplido en el caso otro de los recaudos establecidos en la norma examinada. Voto de la Dra. García.

Causa: “Martinez, Fabio Andrés c/Garcete, María del Carmen y/u otros s/Acción común”
-Fallo N° 33/18- de fecha 31/07/18, firmantes: Dres. Griselda Olga García, María Claudia Soto, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-.

COSTAS DEL PROCESO-FACULTADES DEL JUEZ : RÉGIMEN JURÍDICO

El art. 71 del C.P.C.C. dispone que si el resultado del pleito fuese parcialmente favorable a ambos litigantes, las costas se compensarán o se distribuirán prudencialmente por el juez en proporción al éxito obtenido por cada uno de ellos. Se entiende en este sentido que: “...el éxito no siempre es conceptual (rubros reclamados ganados o perdidos) o numérico (cuantificación económica de los rubros) pues sucede a menudo que existe una mixtura de ambos, verbigracia, un rubro o ítem reclamado resulta conceptualmente importante pero de poca cuantificación económica y viceversa...” (conf. Las costas en el proceso laboral - Vitantonio LL Litoral 2012, 257 DT 2012, junio, 1457 online). Voto de la Dra. García.

Causa: “Martinez, Fabio Andrés c/Garcete, María del Carmen y/u otros s/Acción común”
-Fallo N° 33/18- de fecha 31/07/18, firmantes: Dres. Griselda Olga García, María Claudia Soto, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-.

ACCIDENTE DE TRABAJO-LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO- COMPETENCIA LABORAL : ALCANCES

La reparación de los daños ocasionados por enfermedades y accidentes de trabajo se rige por la Ley 24.557 y sus sucesivas modificatorias que regulan distintos procedimientos destinados a cubrir los siniestros laborales mediante prestaciones que la norma pone a

cargo de las ART. Dicho régimen legal opera como impedimento de la competencia del Tribunal y como obstáculo de la acción civil que se intenta, en la medida que exime al empleador de toda responsabilidad civil y reduce los casos en los cuales el trabajador puede acceder a la reparación integral de los daños sufridos por un infortunio laboral a aquellos supuestos de daños causados por dolo del empleador (art. 1.072 C.C., arts. 39 inc. 1 y 46 inc. 2 LRT) o los causados por un tercero (art. 39 inc. 4 LRT). Voto de la Dra. Soto.

Causa: “Beninca, Darío Alejandro c/Wal Mart Argentina S.R.L. y/u otro s/Acción por acc. de trabajo (derecho común)” -Fallo 59/18- de fecha 09/10/18, firmantes: Dres. María Claudia Soto, Griselda Olga García, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-.

ACCIDENTE DE TRABAJO-PRUEBA-ACCIÓN CIVIL : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES; EFECTOS

Definitivamente la exigencia probatoria en este tipo de procesos -arts. 1.109 y 1.113 del C.C.- y la no aplicabilidad de las presunciones propias del derecho laboral, caracterizan la naturaleza de la acción civil que se intenta. Así resulta entonces, que de las pruebas aportadas en la causa, no surgen elementos de convicción que prueben que la lesión que el actor sufriera, derive de culpa o negligencia del empleador o sea consecuencia de las personas por las cuales éste deba responder, o el riesgo o vicio de la cosa, tal como lo exige la normativa en la cual voluntariamente encuadró el actor en su requerimiento, y en tanto le correspondía la prueba al demandante, por lo que las acciones que intenta el actor, con sustento en los arts. 1109 y 1113 del C.C., deben consecuentemente desestimarse y por lo tanto rechazarse las pretensiones indemnizatorias que solicita y así me pronuncio. Voto de la Dra. Soto.

Causa: “Beninca, Darío Alejandro c/Wal Mart Argentina S.R.L. y/u otro s/Acción por acc. de trabajo (derecho común)” -Fallo 59/18- de fecha 09/10/18, firmantes: Dres. María Claudia Soto, Griselda Olga García, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-.

UNIÓN CONVIVENCIAL-RELACIÓN LABORAL-PRUEBA : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Si bien en virtud de lo prescripto por el art. 1.002 inc. d) del C.C. y C. no puede haber contrato de trabajo entre cónyuges bajo el régimen de comunidad, la unión convivencial y la relación laboral no son incompatibles entre sí, no habiendo sido acreditado en el presente caso la existencia de un vínculo de trabajo entre las partes. La jurisprudencia entiende que “...si bien, en principio, la relación de concubinato y la laboral no resultan incompatibles, todo depende de la situación fáctica acreditada en cada caso concreto, por lo cual demostrado que fuera en autos que las partes mantenían una relación de convivencia y no acreditado por la actora que se hubiese visto obligado a ejecutar obras o prestar servicios a favor del demandado y bajo su dependencia, resulta imposible aceptar la existencia de un negocio jurídico laboral” (conf. CNAT, Sala VII, 23/06/04 DT 2.0004-B, 1.365). Voto de la Dra. García.

Causa: “Acevedo, Darío c/Díaz, Isabel s/Acción común” -Fallo N° 61/18- de fecha 10/10/18, firmantes: Dres. Griselda Olga García, María Claudia Soto, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-.

PROCESO LABORAL-CONDUCTA TEMERARIA : CONFIGURACIÓN

Señalan Fenochietto-Arazi (Cód. Proc. Com., T. I, p. 204) que incurre en temeridad la parte que litiga sin razón valedera y tiene además conciencia de la propia sinrazón. Y que si bien, quien pierde el juicio, naturalmente carecía de derecho para intentarlo, resulta esta circunstancia insuficiente por sí sola para caracterizar la figura del litigante temerario, pues faltará agregar la mala fe a su accionar. Indican por otra parte los citados autores que la malicia consiste en utilizar el proceso en contra de sus fines, obstaculizando su curso, actuando el justiciable de mala fe con el objeto de obtener una sentencia que no es la que corresponde, demorando su pronunciamiento, o ya dictada, obstaculizando su cumplimiento. Voto de la Dra. García.

Causa: “Acevedo, Darío c/Díaz, Isabel s/Acción común” -Fallo N° 61/18- de fecha 10/10/18, firmantes: Dres. Griselda Olga García, María Claudia Soto, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-.

PLUS PETICIÓN INEXCUSABLE-COSTAS DEL PROCESO : PROCEDENCIA

El reclamo en juicio de un derecho sin fundamento en norma alguna o con grave error en la interpretación de ella, o invocando hechos o situaciones inexistentes con clara conciencia de su falsedad autoriza al juez a considerar que la parte actora incurrió en plus petición inexcusable. El art. 20 de la LCT, como contrapartida al beneficio de gratuidad y a la garantía de la vivienda allí prevista, expresamente establece con la clara finalidad de evitar conductas abusivas, que: “...en cuanto de los antecedentes del proceso resultase plus petición inexcusable, las costas serán soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante”. Voto de la Dra. García.

Causa: “Acevedo, Darío c/Díaz, Isabel s/Acción común” -Fallo N° 61/18- de fecha 10/10/18, firmantes: Dres. Griselda Olga García, María Claudia Soto, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-.