En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los días del mes de junio del año dos mil trece, reunida en Acuerdo la **Sala B** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de Comodoro Rivadavia, con la presidencia de su titular Dra. Graciela Mercedes García Blanco y asistencia de las Sras. Juezas de Cámara Dra. Marta Susana Reynoso de Roberts y Dra. Nélida Susana Melero, para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"P., C. R. c/ P. I. SRL s/ DEMANDA LABORAL (Dif. de haberes)" expte. nro. 87/13**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 1 (expte. nro. 4873/08), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código de Procedimientos Civil y Comercial (fs. 456), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. Marta Susana Reynoso de Roberts, Dra. Graciela Mercedes García Blanco y Dra. Nélida Susana Melero.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de fs. 363/386? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión la Sra. Juez de Cámara Marta Susana Reynoso de Roberts dijo:

A) La Sra. Juez de la instancia de grado hizo lugar parcialmente a la demanda y, en consecuencia, condenó a P. I. S.R.L. a abonar en el plazo de diez (10) días de quedar firme la presente al Sr. C. R. P., la suma de ciento sesenta y un mil sesenta y dos pesos con tres centavos ($161.062,03), la que se incrementará conforme lo dispuesto en el Considerando III, debiendo tenerse presente lo dispuesto por el art. 277 LCT. Impuso las costas a la parte demandada vencida y reguló

los honorarios.

B) Tal decisión es apelada fs. 390 por el actor y a fs. 391 por el demandado.

Concedidos los recursos, cumplen las partes con la carga procesal de expresar agravios (art. 60 Ley XIV, n°1.

1) El primer agravio del actor se refiere a la diferencia de haberes por función diversa de la consignada en recibo de haberes. Señala que fundó tal petición en las funciones ejecutadas por su mandante durante el desarrollo de la relación laboral. Indica que en los recibos de haberes revestía la categoría de Jefe de Depósito, pero con el correr del tiempo y el incremento de la actividad petrolera sus tareas se incrementaron y se abocaba al mantenimiento y reparación de 20 camionetas y 25 camiones y en el 2007 terminó atendiendo 200 camiones y 250 camionetas, desempeñando en consecuencia funciones de "Gerente de Logística". Ello surge de las testimoniales a las que se refiere, quedando huérfano de sustento los fundamentos del sentenciante para rechazar la diferencia salarial, ya que todos los testigos indicaron que P. era encargado del mantenimiento y compras vinculados a la flota liviana y pesada.

2) El segundo agravio se relaciona con el rechazo del agravio moral, no obstante haber sido su cliente víctima de acusaciones injuriosas por parte de la patronal, en forma pública, faltando a la verdad. Resalta lo dicho por la empresa a través del comunicado que transcribe.

Alude a los argumentos de la Sra. Juez e indica que tal comunicación en un ámbito laboral chico donde todos se conocen ha provocado padecimientos en su

mandante que hicieron que se trasladara a Córdoba.

A ello agrega que P. fue citado en las oficinas de Bs. As. y durante horas se lo interrogó haciéndole imputaciones graves, como robo de mercaderías, siendo objeto de mal trato psicológico, lo que se acredita con las declaraciones de L.

3) El tercer agravio se relaciona con la extensión de la condena a la continuadora de la firma P. I. SRL, solicitando se haga extensiva la condena a S. A. I. SRL, tal como surge de la documentación aportada por la demandada en las presentes.

Hace reserva del caso federal.

C)1. El demandado se agravia por entender que el actor conoció los motivos de su despido, y porque la finalidad del art. 243 se cumplió.

Indica que resulta insostenible que un alto empleado con una larga antigüedad no sepa por qué lo despidieron.

Transcribe los argumentos del Juez de fs. 379, el que dice exhibe el desacierto por la desnaturalización del art. 243 del LCT, al asignarle un formalismo que no surge de la norma. Se refiere a los dichos de la sentenciante en la página siguiente y agrega que es la única excepción por medio de la cual pretende sostener dogmáticamente el fallo, cuando se ha admitido que acreditado el conocimiento de la causa, el recaudo del art. 243 LCT debe tenerse por satisfecho. Reitera lo dicho en los puntos 108 y 109 de la contestación, por lo que concluye que el actor conocía la causal, al afirmar a fs. 64 que se lo despide invocando una causal falsa por cierto, por lo que no puede S.S. entender que el actor rechazó categóricamente que el despido hubiera operado en la forma que expone la demanda, sin incurrir

en patente arbitrariedad.

Dicha comunicación ha sido confirmada por los testigos M., M. y P., por lo que resulta de aplicación la sentencia del STJ N° 13/2012.

Cita jurisprudencia.

Advierte que el conocimiento real desplaza la incidencia de la forma de comunicación y si conocía la causal, lo que debió hacer atacar la causal invocada.

Alude a C.

2) La justa causa ha sido demostrada. Luego de referirse a los fundamentos del fallo, y a la valoración que efectúa de las testimoniales, se pregunta si puede seguir insistiéndose que P. desconocía los motivos del despido si se le había leído la comunicación, resultando la respuesta negativa.

A través de las declaraciones de los testigos se prueban los incumplimientos contractuales atribuidos al actor, los que transcribe parcialmente.

Agrega que la declaración de G. sea meritada, importa patente quebrantamiento al principio de sana crítica, porque ha quedado demostrado en el incidente de tacha de testigo que ocultó la amistad íntima con el actor, tal como se desprende de las testimoniales de D., C., S. y V.

Los dichos de G. no se ajustan a las constancias de la causa, ya que no ha respondido en similar tenor que el resto de los testigos, que fueron coincidentes, señalando lo impreciso de la declaración a fin de confundir (9, 22 y 24), favorecer y respaldar los dichos de P. Continúa tratando de demostrar el desvío del fallo, destaca lo que dice el mismo a fs. 380vta. en cuanto no se logró acreditar la existencia de una actitud injuriante, ya que ningún testimonio puntualizó

concretamente un hecho determinado.

Recuerda que la sentencia admite que se le leyó a P. la comunicación que rescindía el vínculo laboral, y transcribe lo que dijera en la contestación (fs. 101) y concluye que si se le imputó a P. no cumplir con los procedimientos mal puede el fallo reprochar a su parte no haber aportado prueba de un hecho determinado, no resultando acertada la decisión, ya que se encuentran probados los incumplimientos y la parte actora ninguna actividad desarrolló para dejar a descubierto que los testimonios de L., M., A. y D. no se ajustaban a la verdad. Cita jurisprudencia. A ello, dice, debe sumarse que no tachó a los testigos.

3) En el tercer agravio presentado subsidiariamente peticiona se disponga la revisión de lo decidido por la sentenciante en punto a la condena por el art. 2 Ley 25323, mediante cita de jurisprudencia.

4) Cuarto agravio, con fundamento en fallos que invoca solicita se modifique la imposición de costas, teniendo en cuenta el monto peticionado en la demanda y el que se admitió en la sentencia. Hace reserva del caso federal.

Corrido el traslado los agravios son contestados.

D) Los agravios de la actora se circunscriben a la categoría laboral, al daño moral y a la extensión de la condena a la empresa continuadora de la demandada, que fuera rechazado por la sentenciante, mientras que la demandada se agravia, con relación al despido incausado, la condena del en base al art. 2 de la Ley 25323 y la imposición de costas que admitiera el fallo.

Ante ello, entiendo preciso referirme en primer lugar al agravio del demandado, quien se queja ante el

despido incausado que decidiera la Sra. Juez, y por entender que los agravios 1 y 2 están relacionados, trataré estos conjuntamente.

Quedó demostrado y ninguna consideración efectuó el apelante que la comunicación que dice haber enviado al actor donde se lo despedía por haberse detectado que no veló por el beneficio de la empresa al "no cumplir con los procedimientos de compras" no fue acompañada, y ofrecido prueba informativa al correo, proveída la misma no fue diligenciada en término, y en consecuencia se tuvo por desistida de la misma (fs. 102, 111 340), en consecuencia no se comunicó por escrito la decisión de ruptura.

Admitió la Sra. Juez que se informó verbalmente al actor la causa del despido y ello también arribó firme a la alzada, pero entendió que tal comunicación no cumplía con lo que requiere el art. 243 de la LCT, comunicación por escrito.

Resulta ilustrativo lo sostenido por el Dr. Pasutti, en autos "C., L. A. c/ I. SRL y/u otro s/ Demanda laboral (indemnización por despido)", expte 18302-C-2001, sentencia al que alude el quejoso y que he de transcribir toda vez que la parcial referencia que efectúa el apelante lo lleva a una conclusión que no es la que surge del fallo.

Afirmaba el ministro: "La razón de ser de la necesidad de la expresión de los motivos en la comunicación del despido halla fundamentación harto suficiente en las palabras de J. A. P. ("El Despido nulo", pág. 85/6) citado por J. L. C. en el trabajo al que hiciera referencia el Dr. Royer ("Derecho del Trabajo", XLIII-A, pag. 387 y sgtes.). Para demandar se requiere saber contra qué se demanda, y en nuestro

caso, la reclamación debe dirigirse contra la injustificación del despido. Pero a su vez, para que el trabajador forme un juicio de valor estimando injustificado el despido, necesita conocer los motivos en que se funda el mismo. A esta finalidad de conocimiento de las causas motivadoras del despido responde la comunicación escrita de lo que debe dirigir el empresario. Comunicación escrita cuyo fundamento, lo estamos viendo, no es otro que el posibilitar la defensa del trabajador, permitiéndole valorar el despido como injustificado y preparar con suficiente antelación una defensa razonada frente a la decisión empresarial...". Como expresé "supra" el criterio descrito tiene dos variantes interpretativas. La primera es aquella que, siguiendo los lineamientos de la Corte, acuerda primacía a la verdad jurídica objetiva, impidiendo de tal manera su ocultamiento ritual, de tal manera que permita la realización del adecuado servicio de justicia guardando siempre el principio de congruencia y que no se afecten otras garantías constitucionales, como la defensa en juicio. "La omisión de las formas no lleva aparejado la invalidez del acto" (CNTrab., Sala I, 6/7/78, "in re": Villalba Ruiz, Juan M. C/Kenia S.A., Derecho del Trabajo, 1979, pág.1015), que el art. 243 de la LCT trata de evitar la indefensión del trabajador. Pero tal exigencia puede ser dejada de lado cuando el actor admite en su demanda conocer las causas del despido y estas son coincidentes con las que alega la demandada" (CNTrab., Sala II, 4/7/79; Sala V, 23/2/78, "in re": "Goscia, Roberto A. c/ Bodegas y viñedos Giol", sent.25.322). "La formalidad del art. 243 no importa un requisito "ad solemnitatem" que invalide la justa causa

del despido, cuando de las circunstancias que rodean al hecho, el trabajador no puede ignorar con precisión, la verdadera causal imputada" (CNTrab., Sala III, 28/7/78, "in re": "Echeverría Saavedra, Alfredo R. c/ Manufactura Algodonera Argentina S.A."; Sala VI, 12/9/79 "in re": "Ferraris Alfredo R. c/ Siam Di Tella Ltda.", Derecho del Trabajo, 1979, pág.1161; SCBA, 5/11/75, "in re": "Luna, Humberto H. c/ Los Chañares, SA", con nota de Carlos A. Livellara, en T y SS, 1976, pág. 443). La segunda corriente, denominada restrictiva, es aquella que sostiene la invalidez del despido, siquiera cuando el actor-trabajador conozca en forma previa las razones del despido (CNTrab., Sala IV, sent. 42.348 del 30/6/78). Descartada por extrema esta tesis, aparece como muy atinado el abordaje de la cuestión partiendo del intento de dar sentido al lenguaje utilizado en la comunicación, atendiendo a la finalidad última. Como lo señala Manuel Alonso Olea, "que no se produzca en el ánimo del trabajador ninguna confusión ni equívoco ni menos, que de este derive indefensión en el ejercicio de sus acciones impugnatorias del despido" ("Derecho del Trabajo", pág.340, 7ª edición).

El ministro termina diciendo que descartada por extrema esta tesis, "aparece como muy atinado el abordaje de la cuestión partiendo del intento de dar sentido al lenguaje utilizado en la comunicación, atendiendo a la finalidad última".

Y es esto último el camino seguir para abordar la cuestión puntual.

En autos, más allá de haberse comunicado verbalmente el motivo del despido, la poca claridad de la comunicación, "incumplir con el procedimiento de

compra”, no permite saber en qué consistió ello que dañó la imagen de la empresa constituyendo injuria laboral, y en la contestación de la demanda no se avanza, ya que la causa es la misma.

Asimismo, el testigo H. a fs. 206, no sabe si P. cumplía con el procedimiento; P. (fs. 208/209) declara que P. fue despedido por una auditoria hecha anualmente en ese año por la Srta. J. M., A. a fs. 248 también desconoce el motivo de la desvinculación, M., fs. 249, desconoce el procedimiento que usaba G., testimonio grabado, sabe por comentarios que la empresa separaba de sus funciones a tales personas debidas a una auditoría.

Y lo que hubiese acercado claridad, es la constancia de la auditoría que efectuara la Sra. M. y U., y de reunión que el grupo de gestión, realizara en Bs. As. con el actor entre otros. Documentación que no se acercó a la causa, desistiendo el demandado de los testigos P., U. y M.

Es ante ello, que aún conociendo verbalmente la causa invocada” incumplir con el procedimiento de compra”, frase vacía de contenido al no precisar cuáles procedimientos incumplió, las imputaciones no fueron probadas ya que, reitero, la causa del despido se basó en generalidades.

Lo cierto es que en caso de una investigación interna, como ya lo he manifestado en otras oportunidades con igual cita jurisprudencial, resulta fundamental conocer el resultado de la misma y las conclusiones, máximo cuando ello ha sido motivo de despido posterior, para que el trabajador pueda efectuar su descargo y demás aclaraciones que estime pertinentes. Esto crea la obligación del empleador de

respetar el derecho de defensa del dependiente, ya que se pone en movimiento un procedimiento aunque no sea reglado, de investigación que el imputado tiene el derecho de controlar, tal como lo sostienen en su clásica y célebre obra Justo López, Norberto Centeno y Juan C. Fernández Madrid (LCT comentada, T.II, pág. 847 y 848 - "M. J. H. c/ Banco Patagonia S.A. s/ despido" – CNTRAB – SALA VI – 22/03/2012, AA771D, publicado el 27/06/2012).

Y de autos ninguna constancia existe sobre la auditoria del grupo de gestión

Asimismo, Carlos Etala en "Contrato de Trabajo", en glosa al artículo 243 LCT, señala que "cuando se omitieren las formas exigidas por el artículo en una denuncia motivada, ella será eficaz como acto unilateral extintivo de la relación, pero no tendrá validez como invocación de justa causa de rescisión contractual". En los presentes no solo la comunicación no cumplió con los requisitos del art. 243 LCT, sino que la causa comunicada, insisto, verbalmente de manera genérica que se refiere a un amplio espectro de incumplimientos, tampoco cumple con la carga legal.

Pues sabido es que la finalidad de la actividad probatoria es crear la convicción del órgano jurisdiccional sobre la existencia o inexistencia de los hechos alegados por las partes en su correspondiente oportunidad procesal, que son motivo de discusión y que no están exentos de prueba. La carga de la prueba señala a quién corresponde evitar que le falte la prueba de cierto hecho para no sufrir sus efectos perjudiciales. La carga no significa obligación de probar, sino que implica estar a las consecuencias que la prueba se produzca o no, ya que en virtud del

principio de comunidad procesal, el material probatorio incorporado surte todos sus efectos quienquiera que los haya suministrado (Devis Echandía, "Teoría de la prueba judicial", t.I, pág. 426, Bs.As. - 70, Sentís Melendo, Santiago, "Teoría y práctica del proceso", t.III, pág. 200, Bs.As.).

No fueron claras las razones del despido, no alegó y por ende no pudo probar cuáles eran los procedimientos que se obviaron, que se efectuaron deficientemente o no se realizaron, aún cuando fuese responsabilidad el cumplimiento de tales procedimientos que aseveran los testigos. Como bien lo señala la Sra. Juez a fs. 380vta.: "ningún testigo puntualizó concretamente un hecho determinado que permita adjudicar el incumplimiento que se le endilga al operario a una gestión en particular, solo dan cuenta de la gestión y mecanismo de compras, niveles de aprobación, existencia de un procedimiento empresario y de un Código de Ética y Conducta, incluso de las auditorías llevadas a cabo y de la citación del actor en las oficinas de la demandada en la ciudad de Buenos Aires, pero -reitero- no quedó acreditado un hecho puntual con indicación temporal de su acaecimiento y en relación a una gestión puntual del actor".

La no demostración de la causal de despido lleva ínsita la imposibilidad de valorar la injuria que dice haber ocasionado.

A las razones dadas por la Sra. Juez he de agregar solo a fin de abundar que si la deficiente invocación de la causa al momento de la comunicación no puede suplirse, menos aún cuando esta ha sido verbal: así se ha decidido que las formalidades establecidas en el art. 243 de la LCT son de cumplimiento imprescindible

cuando se invoca extinción del contrato de trabajo por justa causa. Deben evitarse las formulaciones excesivamente vagas o genéricas, las comunicaciones ambiguas y las expresiones que dan por supuestos hechos no mencionados.

Expresiones como "reestructuración empresaria", "inconductas genéricas", "irregularidades", "injurias reiteradas", "graves incumplimientos y negligencia en el desempeño de las tareas", "negligencias incurridas en la tarea diaria" o "irregularidades reiteradas en relación a su jornada" han sido consideradas como insuficientes a los fines de la invocación del distracto (Ackerman-Tosca, "Tratado de Derecho del Trabajo", Tomo IV, pág. 180).

Ante los términos imprecisos de la comunicación, debe cargar el demandado con las consecuencias.

Confirmado el despido incausado, abordaré la queja del actor con relación a la Categoría Laboral.

La Sra. juez apreciando la eficacia probatoria de los elementos de juicio analizados en el presente considerando, testimoniales; concluyó en que la función del actor era de comprador, que sus tareas consistían en comprar los insumos y repuestos para el mantenimiento y reparación del sector de flota liviana y pesada y que el mismo no revestía la categoría de Gerente de Logística, por lo que se encontraba correctamente categorizado por la demandada como "Jefe de Depósito".

Se agravia en punto a la categoría profesional reconocida por el Juez, y sabido es que el juez debe apreciar la prueba conforme a la sana crítica, lo que se comparte pues la norma procesal art. 390 CPCCCh, segunda parte, establece: "No tendrán (los jueces) el

deber de expresar en la sentencia la valoración de todas las pruebas producidas, sino únicamente las que fueren esenciales y decisorias para el fallo de la causa”, lo que significa que la norma les acuerda la facultad de valorar aquellas pruebas que se tornan necesarias y conducentes a la resolución de las controversias, no advierto que exista en la valoración de las testimoniales arbitrariedad.

La tacha de arbitrariedad es posible cuando media una decisiva carencia de fundamentación, cuando las sentencias se hallan desprovistas de todo apoyo legal y fundadas tan solo en la voluntad de los jueces de modo que ello impida considerarlas como actos jurisdiccionales válidos, lo que no acontece en autos.

Más, entiendo que se trata de una mera discrepancia en la apreciación de la prueba, no obstante no serán los dichos de los testigos los que determinen la suerte del agravio, sino lo que surge de la calificación profesional consignada en los recibos de sueldo, ya que dicha prueba documental, es el único instrumento susceptible de liberar al deudor (en este caso el empleador).

En los mismos se consignó “Categoría/Función”, “Jefe de depósito”, documentación traída por el actor, reservada bajo el N° 57/13 y que fuera tenida en cuenta por el demandado a fs. 128.

Julio Martínez Vivot en "Elementos del derecho del trabajo y la seguridad social", pág. 191 y séte. enseña "Serán los jueces quienes apreciarán la eficacia probatoria de los recibos de pago”. “Debe tener una constancia tanto de su fecha de ingreso, como de la categoría en qué efectivamente se ha desempeñado”.

Reitero que en los recibos acompañados consta la

categoría y ante ello es de aplicación la jurisprudencia que transcribo, “el recibo, constituye un instrumento confesorio con forma tasada, ya que su firma por parte del trabajador -en caso de reunir los requisitos exigidos por la norma específica- implica una confesión dirigida a la esfera del empleador a los efectos de poner a disposición un medio de probatorio eficaz… pero atento a los requisitos que debe reunir y al hecho ya indicado que su confección está a cargo del deudor, estos contenidos mínimos que le impone la Ley implican también una confesión del empleador respecto de ciertas condiciones del contrato contra las que solo el trabajador deberá intentar probar, en el caso que esos datos no fueren sinceros”, y si bien el actor alegó otra categoría laboral no logró acreditarlo.

El artículo 140 LCT enumera elementos a los que considera de contenido necesario del recibo de pago, que impone la Ley haciendo que resulte un instrumento capaz de brindar información sobre ciertos aspectos esenciales del contrato, tales como identificación de los sujetos, fecha de ingreso su categoría profesional, remuneración etc. (María Cristina Vázquez, “Remuneraciones I”, “Revista de Derecho Laboral”, pág 289 y sgtes.).

Y en punto a la calificación profesional, resulta a todas luces evidente, dice, si el empleador contrató al trabajador para que prestase servicios dentro de una determinada categoría profesional, lo demuestra mediante su asiento en el recibo de sueldo.

En síntesis, la ley describe cuál es el recibo liberatorio en materia de remuneraciones y solo el instrumento que reúna los requisitos que ella impone podrá liberar al deudor de su obligación, salvo prueba

en contrario, lo que no se produjo en autos, pues más allá de no ser dirimente la declaración de los testigos, consta a fs. 59 manifestó que efectuaba los pedidos de compra, por intermedio de Couchet y Gómez, quienes realizaban tareas de compradores, pero ninguna de estas era autorizada sin contar con la aprobación de los superiores jerárquicos, que debían ser aprobadas por G., D. y G. y de la prueba incorporada surge que G. era el gerente (fs. 208), Jefe del Sector (fs. 215), D. era gerente de logística (fs. 220).

Daño moral: rechaza la Sra. Juez dicho rubro al considerar que la Ley de Contrato de Trabajo adoptó un sistema de indemnización tarifada y que es criterio generalizado en doctrina y jurisprudencia que la indemnización impuesta por la ley cubre la totalidad de los daños, no obstante, considerando que la rigidez puede ser alterada, analiza las pruebas y concluye que no existió daño moral.

Las alegaciones del actor no constituyen una crítica a la decisión adoptada, ya que insiste en la nota enviada por la empresa al resto de los organismos y al reconocimiento, por parte de los testigos, de la misma, pero no revierte los argumentos dados en la sentencia en cuanto a que no se consignó el nombre ni probó que hubiese trascendido en el ámbito petrolero, en consecuencia rechazo el agravio.

Extensión a la condena a la empresa continuadora: admitiré el reclamo toda vez que la demanda se interpone en contra de P. y/o quien resulte responsable y de la documentación de fs. 432/436 y el reconocimiento de fs. 440 surge "que la actual denominación social de aquella es "S. A. I. SRL".

Art. 2 Ley 25323: Con relación al cuarto agravio,

sabido es que el artículo 2° de la Ley 25323 implementó un sistema de recargo indemnizatorio que convierte en más onerosa la obligación si no se satisface su cancelación en tiempo oportuno.

La norma ha tenido en miras sancionar la litigiosidad innecesaria, es preciso endilgar al empleador no solo que ha diferido el pago, sino que lo ha obligado al trabajador a demandarlo, situaciones ambas que se dan en autos, toda vez que debió transitar el accionante el largo camino judicial para demostrar que el despido fue incausado y por ende se debía lo reclamado, de allí que deba confirmarse la decisión adoptada por la sentencia, más aún cuando el quejoso pretende modificar la decisión con cita de jurisprudencia, que no es de aplicación en autos, y como lo señalara no se conocieron los resultados de la auditoria.

La enorme mayoría de los jueces -casi la totalidad- entre los que se incluye el autor Miguel Mazza, entendió que el recargo opera siempre y en todos los casos en que el despido directo o indirecto resultó injusto, aún cuando para llegar a esa conclusión haya sido necesario un proceso judicial.

Piensa el autor, y coincido con sus apreciaciones: "tanto la letra como el espíritu de la norma exigen considerar que el recargo sancionatorio se adecua siempre que, en definitiva, el despido haya resultado injustificado, cualquiera sea el momento en que esto pueda afirmarse, es decir, al día mismo de la comunicación del distracto o luego de un proceso judicial que declare el derecho indemnizatorio del dependiente". A su juicio, el art. 2° de la Ley 25323 -allende su mitología, redacción y la poca clara

finalidad real- condiciona la sanción exclusivamente a tres requisitos: 1) que haya mediado un despido injustificado (directo o indirecto); 2) que el trabajador haya efectuado fehacientemente la intimación preliminar que se abonen las indemnizaciones (situación que llega firme a esta alzada al no ser cuestionado lo decidido por la sentenciante) y 3) que haya debido iniciar cualquier instancia previa de reclamo y/o demanda judicial para obtener su reconocimiento" (Revista de Derecho Laboral, 2011-3, "Extinción del Contrato de Trabajo-IV", págs. 72 y sgtes., edit. Rubinzal- Culzoni).

Razones por las que desestimo el agravio.

Sin perjuicio de no estar los jueces obligados a dar respuesta a cada uno de los planteos, máxime cuando ellos no resultan decisivos, advierto que el testigo tachado no solo coincide con el resto de las testimoniales en aquello que interesa para la solución, sino que quien lo involucra como amigo del actor sabe lo que declara por los dichos de G.

Costas: Se queja el demandado por la imposición de las costas y advierto que de los reclamos de la actora prosperaron, el despido injustificado y como consecuencia de ello, la Sra. Juez ordenó pagar las indemnizaciones de Ley por despido incausado, aunque no en los montos peticionados, toda vez que entendió que la categoría laboral no era la solicitada por el actor, sino la consignada en los recibos de sueldo, Jefe de Depósito.

Asimismo, rechazó el daño moral y la diferencia de haberes, aunque admitió la inexistencia de causa de despido, resultando en consecuencia el monto otorgado considerablemente menor que el solicitado.

A fin de establecer a quién deben cargarse las costas, he de recordar que si bien es cierto que ello no depende de un cálculo aritmético, no es menos cierto que nuestro Tribunal Cimero ha sostenido la necesidad de compatibilizar el principio del art. 59 de la Ley 69 con la imposición de costas al vencido en caso de sentencia condenatoria, con los arts. 68 y en particular el aludido 71, ambos del CPCC.

Nuestro Excmo. S.T.J. ha fijado tal doctrina en "C. d. R. c/ Chubut Construcciones y otro" (S. D. 3/93), "C. L. c/ Prov. del Chubut" (S. D. 7/91), "O. c/ Op. Esp. Arg." (S.D. 40/88), también seguido en "C. c/ Cooperativa... de Pto. Madryn" (S.D. 47/92), reiterado en "V. T. c/ Est. L. B." (S.D. 71/92), aceptando como regla el art. 59 de la Ley 69 pero no de un modo absoluto, sino admitiendo excepciones que lo relativizan, derivadas del análisis prudente de las circunstancias particulares del litigio, que puedan determinar con legalidad y razonabilidad la aplicación del 68 2da. parte y/o 71 CPCC, de conformidad con el art. 76 de la Ley 69.

Como se desprende de lo dicho, el monto por el que prospera la demanda es muy inferior al solicitado, aunque la imposición de costas no es una cuestión meramente aritmética, que deba apoyarse solo en la suma por la que prospera, sino que debe apreciarse los rubros que prosperaron, en autos un rubro esencial como es el despido injustificado, así como que fueron los obligados al pago los que con su actitud obligaron al actor a acudir a la justicia, para lograr lo debido. Estimo por lo señalado que se trata del supuesto de distribuir las costas de la instancia de origen en proporción al resultado obtenido y no como lo

resolviera la Sra. Juez.

Así, entonces, opino que las costas de la primera instancia deben ser distribuidas, imponiendo el 20% de las mismas a la actora y el 80% restante al demandado.

Y a decir de Reimundín, "La condena en costas", pág. 107: "No son los argumentos los que acarrean las costas, sino el litigio en general de acuerdo a las concretas pretensiones deducidas".

En cuanto a las costas de la alzada de acuerdo al resultado obtenido, respecto del demandado se admitió el agravio relacionado con la imposición de las costas y en punto a los de actora, el tercer agravio, es decir, extensión de la condena a la continuadora de P. I. SRL S. A. I. SRL, permiten imponerlas por el orden causado. A fin de regular los honorarios que los difiero para el momento del acuerdo. Tendré presente la labor profesional, el resultado obtenido, la posibilidad que las pretensiones prosperen y demás pautas de los arts. 5 y 13 de la Ley de aranceles.

A la segunda cuestión la Sra. Juez de Cámara Marta Susana Reynoso de Roberts dijo:

1) Confirma parcialmente la sentencia de fs. 363/386, en el punto 1, extendiendo lo decidido a S. A. I. SRL.

2) Modifica el punto 2, con relación a las costas, que las impongo en el 80% al demandado y 20% a la actora.

3) Impone las costas de esta instancia por el orden causado y difiero la regulación de los honorarios para el momento del acuerdo.

A la primera cuestión la Dra. García Blanco dijo:

Viene a mi conocimiento el presente pleito por apelación deducida por la parte actora y demandada

contra la sentencia definitiva nro. 184/2012 del Juzgado Laboral nro. 1 de la jurisdicción emitida por la Sra. Jueza de refuerzo (fs. 363/383, fs. 390 y fs. 391).

La sentencia venida en crisis hizo lugar parcialmente a la demanda y condenó a P. I. SRL a abonar al accionante C. R. P. la suma de $161.062,03. Impuso las costas a la demandada y reguló los honorarios de los letrados actuantes.

Sin perjuicio de la facultad de abstenerme por encontrarse cumplimentada la manda procesal (art. 164 del CPCCCh) por la reseña efectuada por la Sra. Camarista que me precedió en la emisión de la decisión, detallaré sucintamente los agravios a modo de guía para el desarrollo de mi voto.

A fs. 393/397obra glosado el memorial de agravios de la actora apelante. El primer agravio es la diferencia de haberes reclamadas por el Sr. P. quien revestía en el recibo de haberes la categoría de Jefe de Depósito cuando en realidad realizaba las tareas de Gerente de Logística. Cita testimonios de D., G., M. y L., aludiendo a la errada interpretación de la *a quo*. El segundo agravio es el rechazo de la indemnización por daño moral.

La extensión de la condena a S. A. I. SRL. Hace reserva del caso federal.

A fs. 398/412, el escrito de agravios de la parte demandada.

El primer agravio es el conocimiento certero del actor respecto de los motivos del despido. Señalando que existió un motivo y fue conocido por el trabajador, haciendo referencia a la interpretación del art. 243 de la LCT que debe ceder la rigidez cuando el actor tiene

conocimiento de la causal.

Concluye que la finalidad del art. 243 de la LCT se encuentra cumplimentada porque el actor siempre supo por qué fue despedido.

El segundo agravio la causal. La justa causa fue demostrada.

La prueba testimonial de que el actor tenía pleno conocimiento sobre los motivos de su desvinculación: hace mención a las declaraciones de fs. 209, fs. 214, en cuanto este dijo que es lo que el actor estima que fue la causa, transcribe en lo que el apelante considera pertinente. Agrega a A., D. a fs. 247/248, fs. 256/7.

Con relación al testimonio de G. de fs. 219 omitió referenciar que tenía amistad íntima con el actor. C., S. y V. tal y como surge del incidente de tacha expte. 5865/2009. La amistad íntima no fue adecuadamente valorada por la *a quo*.

Dice que quedó demostrado un hecho genérico como causal del distracto.

Tercer agravio la condena a la indemnización del art. 2 de la Ley 25323

Cuarto la imposición de las costas que peticiona sean distribuidas conforme el éxito obtenido.

1. Abordaré el presente caso por los agravios de la parte demandada, quien abre esta Alzada atacando la decisión de la *a quo* de hacer lugar a la demanda considerando un despido incausado y disponiendo indemnizaciones que dispuso pertinentes. Efectuaré el análisis de la primera y segunda queja por cuanto ambos agravios en forma conjunta contienen una vinculación, habida cuenta de que no constituye materia de revisión la fecha de ingreso ni egreso del trabajador.

Este tribunal ha sostenido con anterioridad que "Tanto la declaración de cesantía dispuesta por el empleador como la del trabajador que se considera despedido, revisten el carácter de recepticias, es decir que solo produce efectos jurídicos cuando es recepcionada por el destinatario, de modo tal que una vez que la comunicación llega a la esfera jurídica de este la rescisión contractual queda consumada. En consecuencia, la extinción del contrato se perfecciona en ese momento y no antes ("Gómez de Scápula, María c/ Industrias Iberia S.A.I.C. s/ Despido" - SCBA - L 42833 S - 29-8-1989 (citar: elDial - WDC9). El empleador tiene una carga de diligencia de la comunicación con respecto a la recepción de la misma. Ello en el marco del principio de buena fe consagrado en el art. 63 de la Ley de Contrato de Trabajo que prevé que ambas partes están obligadas a ajustar su conducta a lo que es propio de un buen trabajador, no solo mientras dura la relación de trabajo, sino también al extinguirla ("Gagliostro de Polimeni, María c/ Moreyra, Carlos R. s/ Indemnización despido, etc." - SCBA - L 73921 S - 6-6-2001 (citar: elDial - W14213).

Pero en el caso no hubo demostración de la emisión ni recepción de la CD conforme emerge de fs. 102,111, 340.

Se centra la cuestión en que al actor se lo despidió verbalmente y que la *a quo* interpretó que debió efectuarse por escrito (art. 243 LCT) con amplio y concreto detalle de la imputación que se efectuaba al Sr. P. –causal del distracto-.

En reiteradas oportunidades he seguido el criterio que tanto la doctrina como la jurisprudencia sostuvieron que la búsqueda de la certeza mediante un

método crítico de conjunto conceptualizado por Gorphe como un método que a la par que contemple cada medio probatorio, tenga en cuenta el conjunto y sea lo bastante sistemático para extraer las relaciones existentes entre todos los elementos ("Apreciación de la prueba", pág. 151, cita Casimiro Varela, "La valoración de la prueba", pág. 52, ed. Astrea-90). En cuanto a la apreciación de la prueba se ha destacado la necesidad de enlazar hechos y circunstancias que hagan desaparecer las sombras que ocultan la realidad jurídica y que la certeza moral no se obtiene muchas veces con una apreciación aislada de los elementos probatorios, tomados uno a uno (tal como hace el quejoso en su memorial), sino en su totalidad, por cuanto probanzas que aisladamente pueden ser débiles o imperfectas, en muchos casos se complementan entre sí de tal modo que unidas llevan al ánimo del juez la convicción de la verdad de los hechos (Falcón, E., "Tratado de la prueba", pág. 584 t.1, ed. Astrea-2003).

Una valoración de las pruebas colectadas, con arreglo a la sana crítica racional, no omitió examinar y rebatir (o confrontar) adecuadamente la *a quo*. Los argumentos vertidos por el hoy quejoso en lo que fue objeto de agravios a mi modo de ver no desacreditan las conclusiones.

En síntesis, del estudio de los elementos aportados en el pleito y el enfoque de los mismos brinda el recurrente, adelanto que no surge una crítica que conmueva la conclusión arribada.

Quienes comunicaron el despido verbal al actor no conocían los motivos ni causales del distracto solo hacen invocación de incumplimiento de las funciones y procedimiento de la empresa, ello fue descripto por la

sentenciante de grado -fs. 379vta.- sin que se conmueva en el presente memorial. Más aún, incluso la persona que le informó la desvinculación M. (fs. 214/5). Los testimonios de D. y G. dan cuenta del procedimiento seguido por la auditoria interna y en el departamento de legales, pero en ningún momento que el actor tuviera conocimiento de la causal de despido y no contradice la valoración de la instancia de grado en el escrito subexamine. Tampoco enfrenta con contundencia los argumentos de la sentenciante respecto de la imposibilidad de defensa del actor de las imputaciones sobre el cumplimiento de su débito laboral, pilares sobre los que se estructuró la decisión. Si bien el principio general de elasticidad enunciado como criterio en la especie, se contradice con la propia declaración testimonial de fs. 248, fs. 208, cuando los deponentes sostienen no conocer la causal del distracto, solo la existencia de una auditoria previa en la ciudad de Buenos Aires. En cuanto a la notificación de la causal, siguiendo a la CS dije: "la obligación de notificar las causas despido y no poder modificar estas en juicio, responde a la finalidad de dar al dependiente la posibilidad de estructurar en forma adecuada su defensa. Se trata del basamento mismo para que los preceptos contenidos puedan hallar plena vigencia en la solución al conflicto a desarrollarse" (CSJN, febrero16-93, "Riobo, Alberto c/ La Prensa S.A.").

Si bien es cierto que en el mismo fallo el máximo tribunal del país dijo: "el detalle de esa información sobre las causas no puede importar un formulismo taxativo. Esto es así, toda vez que de interpretarse de tal modo la norma inferior se arribaría al extremo no

deseado de cercenar el debate judicial, con la consiguiente lesión de los preceptos constitucionales invocados. La demandada apelante no alcanzó a demostrar que el actor conocía la causal del despido ni faltas al débito laboral atribuidas.

"Tal como lo he sostenido en otras oportunidades, en caso de una investigación interna resulta fundamental para el trabajador efectuar su descargo y demás aclaraciones que estime pertinentes, esto crea la obligación del empleador de respetar el derecho de defensa del dependiente, ya que se pone en movimiento un procedimiento aunque no sea reglado, de investigación que el imputado tiene el derecho de controlar, tal como lo sostienen en su clásica y célebre obra Justo López, Norberto Centeno y Juan C. Fernández Madrid (LCT comentada, T.II, pág.847 y 848)". "El derecho de defensa y a ser oído no solo está incorporado como una garantía fundamental de nuestra Constitución Nacional, sino que además se ve reforzado por la jerarquización de los Tratados Internacionales incorporados en las condiciones de su vigencia a nuestro derecho interno por el art. 75, inc. 22" (elDial.com - AA771D). Corresponde examinar un aspecto de vital importancia para desentrañar el fondo de la cuestión que debe tratarse en esta instancia, cual es la validez, y en su caso, el valor y alcance de la auditoria interna, el debate posterior en el departamento de legales y la decisión adoptada respecto del accionante.

La facultad del empleador de aplicar una sanción disciplinaria al trabajador de su puesto de trabajo, cuando existe una fundada presunción de la comisión por su parte de un incumplimiento o falta laboral que se

evidencia *prima facie* grave y tiende a facilitar la realización de una investigación de esa conducta y de los hechos que la involucran que constituye una derivación de los poderes de organización y dirección que la LCT confiere al empleador. Pero es menester remarcar los límites de esas facultades en tanto no colisionen con garantías y derechos fundamentales emergentes del principio de protección del trabajador (art. 14 bis de la Constitución Nacional).

"Al no haberse escuchado a la actora (actor) en el procedimiento, reglado o no, que la empleadora puso en marcha para investigar su conducta, el despido resulta improcedente, y en consecuencia cae la causal invocada, debiéndose hacer lugar la indemnización por despido injustificado, en los términos de los arts. 232, 233 y 245 de la LCT" (elDial.com - AA72B5).

Cuando se produce el despido mediante fórmulas genéricas, la empleadora cuenta con un amplio margen de acción para modificar las conductas a las cuales le atribuye tal calificación en el caso de posterior controversia judicial. Por ello, en el marco de las previsiones de la norma (art. 243 LCT) es indispensable que la empleadora especifique de manera razonablemente concreta, cuáles fueron las conductas en las que incurrieron los trabajadores que resulten -a su criterio- encuadrables en injuria grave insusceptible de tolerar la continuidad del vínculo. Este requisito resulta indispensable y vinculado íntimamente con el derecho constitucional de defensa en juicio (art. 18 C.N.) y el principio de buena fe que prescribe el art. 63 de la LCT (elDial.com - AL9AB).

Con lo que quedó demostrado el incumplimiento del accionado con lo prescripto en el art. 243 de la LCT en

cuanto a la forma de comunicación del despido, el que debe serlo con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda. El cumplimiento de tal requisito encuentra su fundamento en el art. 63 de igual Digesto Legal, al ser el principio de buena fe el eje rector sobre el que debe girar toda relación contractual, no observado en el caso que me ocupa por la parte demandada, tal como se desprende de lo probado en autos y a lo que hice referencia.

Sobre las manifestaciones vertidas respecto de los testimonios que fueron motivo de tacha –vía incidente- nada aporta en el memorial, por cuanto fueron expuestas las razones que dieron alcance a la apreciación de dicha prueba por la sentenciante.

Con lo dicho holgado remarcar que coincido con la primera votante, desestimando los agravios.

El tercer agravio lo constituye la condena impuesta por aplicación del art. 2 de la Ley 25323. Dicha norma alcanza operatividad según el propio texto, las intimaciones analizadas en la sentencia que no fueron motivo de objeción en la Alzada (fs. 409).

Es doctrina incólume del STJ Pcial. sobre el contenido de la expresión de agravios que esta es el acto procesal mediante el cual el recurrente fundamenta la apelación refutando total o parcialmente las conclusiones establecidas en la sentencia. Por sus alcances importa una demanda tendiente a obtener la apertura de una instancia, pues sin ese memorial, el Tribunal se encuentra imposibilitado de entrar a verificar la justicia o la injusticia de la sentencia apelada y como su objeto lo constituye el ataque a la decisión del juez, la doctrina la denomina “demanda de impugnación”. La expresión de agravios no es una simple

fórmula vacua y carente de sentido, sino que constituye una verdadera carga procesal y para que cumpla su finalidad debe constituir una exposición jurídica que contenga una crítica razonada y concreta de las partes del fallo que el apelante considere equivocadas. Lo concreto se refiere a lo preciso, determinado, debe decirse cuál es el agravio, no es bastante la enunciación de estos".

"... No se advierte en el escrito ninguna crítica pormenorizada de los fundamentos del fallo, la mínima suficiencia técnica sobre los eventuales errores de la sentencia. Brilla por su ausencia la refutación de los argumentos de hecho y de derecho considerados por el *a quo* para arribar a la resolución recurrida, y nada permite a este Tribunal siquiera comenzar a dilucidar acerca de la presencia de un error de omisión en el fallo" (Dr. Royer, STJ, Recurso Ordinario, Sent. Def. 01/2005). Más aún, teniendo en cuenta los fundamentos dados en la instancia de grado respecto de la ausencia de invocación de causal del distracto, del incumplimiento de la patronal del principio de buena fe art. 63 de la LCT y del art. 243 del mismo cuerpo legal conforme fuera detallado y confirmado en esta Alzada.

Por estos motivos desestimo el agravio de la demandada.

2. Iniciaré el tratamiento de los agravios de la parte actora para finalizar con la queja sobre costas que impuso el demandado.

Diferencia de categoría.

El accionante al interponer demanda que desarrollaba funciones de Gerente de Logística, dice también que motivó el reclamo ante los superiores para el reconocimiento de dicha categoría. Ello no fue

probado en autos tal y como surge de fs. 369 ningún testimonio da cuenta que P. realizaba la tarea de gerente que pretende y el Ing. D. era el que tenía esa función. El fallo apelado se ajusta a derecho pues la doctrina sostiene que "es inatendible el recurso que no traspasa los límites de la exhibición de una subjetividad, sin convencer de la arbitrariedad o el absurdo de la labor axiológica desarrollada por los jueces de grado al apreciar la prueba. Es que no basta oponer al criterio del tribunal sentenciante la propia apreciación personal sobre el mérito de los elementos de juicio allegados al proceso, máxime si el juzgador puede preferir uno sobre otros descartando aquellos que no son conducentes pues hace a sus facultades privativas de apreciación" (Augusto Mario Morello, “Prueba, incongruencia, defensa en juicio”, Abeledo Perrot, pág. 131, ed. 1977).

En el caso adquieren relevancia los recibos de haberes del actor acompañados en el expediente y la circunstancia que recién al momento del distracto surge el planteo de una categoría superior.

Debe rechazarse el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia del *a quo* que rechaza diferencia de haberes. Ello así, ya que el actor ni durante la relación laboral ni al momento de la desvinculación exteriorizó oposición a la categorización que consideró indebida. Si bien es sabido que durante el transcurso de la relación laboral no está el trabajador, generalmente, en posibilidad de hacer valer sus derechos sin desmedro de su posición en la empresa y aún del trabajo mismo, esta es una situación que debe analizarse en cada caso en particular, en función de las circunstancias que lo

enmarcan, y que en el presente convencen de lo concluido, ello es que su categoría laboral era la de figuración en recibo (elDial.com - ARAC0).

Daño moral.

Con anterioridad sostuve que no caben dudas de que el empleador cuenta con la facultad de despedir sin causa a un trabajador (o con la posibilidad de incumplir con sus obligaciones para que este se coloque en situación de despido indirecto); y no parece discutible que el sistema de estabilidad relativa impropia que rige en nuestro derecho acuerde eficacia al acto extintivo, a pesar de su ilicitud. Tampoco cabe discutir que la reparación de los daños y perjuicios que ocasiona el acto ilícito -que supone la ruptura inmotivada de la relación-, se encuentra contemplada en el sistema tarifado mediante el cual se resarcen las consecuencias que normalmente derivan del distracto legal (cf. CNAT Sala III SD51 745 del 24-3-86) (ver DJ pág. 2337-rev. nro. 50 del 10/12/2008).

Pero es obvio que cuando la actitud patronal que provoca el distracto –sea directa o indirectamente- más allá de su eficacia para extinguir la relación, está acompañada de otros componentes que descalifican en sus cualidades morales, a la otra parte, dejándole un estigma que puede afectar, incluso, futuros puestos de trabajo en el ámbito publico -o privado-, el daño que se provoca constituye un ilícito extracontractual que no se encontraría contemplado en los límites de la tarifa, la referida nota o comunicación a la que alude el recurrente, no contiene elemento alguno que permita inferir el presupuesto de ilicitud que afecte al actor, toda vez que no se da cuenta de nombre alguno, argumento de la *a quo* que no contradice en su memorial.

Motivo por el cual rechazo el agravio.

Condena extensiva a la continuadora, conforme surge de fs. 432/436 y fs. 440 que la actual denominación de la empresa es S. A. I. SRL, acojo favorablemente el agravio y modifico el fallo en el punto.

Resta expedirme sobre la queja de la parte demandada sobre la imposición de las costas. Tengo en cuenta que el STJ de nuestra provincia ha tenido un criterio de flexibilidad en cuanto a la imposición de costas en materia laboral sin que se requiera el presupuesto de una *plus petitio* inexcusable, sino cuando hubo razones que llevaron a la innecesariedad del litigio.

En el presente, ateniéndome no solo al resultado de la causa y quien ostenta en apariencia el carácter de vencido y en que no debo apartarme de la doctrina seguida, pues en el caso concreto se reclamó por despido incausado y los conceptos y rubros indemnizatorios derivados de dicha situación tuvo cabida favorable en la primera instancia, en esta Alzada por haber confirmado en ese punto la sentencia venida en crisis, no así los rubros diferencia de categoría y daño moral.

Esta circunstancia me permite reflexionar sobre la existencia de una razón fundada para litigar, se trata de una mera creencia subjetiva del litigante en orden a la razonabilidad de su pretensión, y no la existencia de circunstancias objetivas que demuestren la concurrencia de un justificativo suficiente como para dispensarlo de la proporcionalidad en orden a la derrota sufrida;, no se trató de una diferencia en la interpretación de los hechos y la aplicación de la

norma, sino de la ausencia de elementos de convicción suficientes para hacer lugar a dichas pretensiones

Hubo un vencimiento recíproco que habilita a aplicar ejerciendo la prudencia, el temperamento general a las circunstancias del caso proporcionando las costas, con el fin de evitar que, a raíz del modo de cargar las mismas, se produzcan resultados absurdos, ostensiblemente injustos o manifiestamente inequitativos.

Repitiendo lo dicho, lejos estuvo el actor de corroborar las afirmaciones del escrito de la demanda, no existió un aporte a la convicción de factibilidad jurídica de la percepción de los importes demandados en el escrito de inicio. No solo evaluó el monto obtenido, sino los conceptos reclamados que prosperaron y aquellos que fueran rechazados, estimo que deben imponerse las costas de la instancia de grado proporcionalmente en un 20% al actor y 80% al demandado, receptando los agravios de la parte demandada parcialmente.

Por último, y a los fines ilustrativos, cito: "Si bien no puede considerarse que haya existido una *plus petitio* inexcusable en los términos del art. 72 del CPCCCh, teniendo en cuenta que se demandó por rubros importantes cuantitativamente que fueron rechazados, se opina de que por aplicación del art. 71 del CPCCCh se impongan las costas proporcional a la actora y a las demandadas" (citar: elDial - AY793).

3. Las costas de la Alzada las impongo por el orden causado, conforme lo dispuesto en los arts. 69 y 72 del CPCCCh.

Difiero la regulación de los honorarios de los letrados actuantes al momento del acuerdo.

A la segunda cuestión la Dra. García Blanco dijo:

Por coincidir con la Dra. Reynoso de Roberts, doy por reproducida su fórmula postulatoria.

En este estado, y de conformidad con lo establecido en los arts. 274 y 275 del CPCCCh (Ley XIII-5-DJ, Anexo A), se deja constancia que la decisión se adopta por mayoría, por lo que la Dra. Melero no emite su voto.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar la siguiente

SENTENCIA:

1) Confirmar parcialmente la sentencia de fs. 363/386, en el punto 1, extendiendo lo decidido a S. A. I. SRL.

2) Modificar el punto 2 de la sentencia referida, con relación a las costas, las que se imponen en el ochenta por ciento (80%) al demandado y en el veinte por ciento (20%) a la actora.

3) Imponer las costas de esta instancia por el orden causado, a cuyo fin se regulan los honorarios profesionales de los Dres. C. M. Z., P. D. P. y N. A. C., conjuntamente, en el treinta por ciento (30%) y del Dr. I. F. d. l. C. en el veinticinco por ciento (25%), porcentajes a calcular sobre lo respectivamente regulado a cada parte por su labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiera.

4) Tener presentes las reservas del caso federal.

5) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro. DEL AÑO 2013
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"