----En la ciudad de Trelew, a los días de agosto del año dos mil diecisiete, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de esta ciudad, con la Presidencia del Dr. Raúl Adrián Vergara y presencia de los Sres. Jueces del Cuerpo Dres. Aldo Luis De Cunto y Sergio Rubén Lucero, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“M., E. V. c/ SUCESORES de T. R. s/ Cobro de haberes e indemnización de ley” (Expte. N° 690 – Año 2016 CAT)** venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada?, y SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado a fs.479.----------

----**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. Vergara dijo:----------

---1. Llegan a conocimiento de este Tribunal las presentes actuaciones como consecuencia del recurso de apelación interpuesto por la parte actora a fs. 440, concedido a fs. 441, contra la sentencia de la anterior instancia de fs. 432/438 y vta. que rechazó la demanda promovida por la Sra. E. V. M. contra de los sucesores de R. T. e impuso las costas a la actora.----------Los agravios vertidos por la recurrente lucen a fs. 442/443 y el traslado conferido a fs. 444 no fue evacuado por la parte contraria. En su primer agravio la apelante señala que el juez de grado rechazó la demanda por cuanto entendió que la comunicación del despido que efectuara la empleadora por carta documento de fecha 7 de julio de 2007 se ajustó a las prescripciones del art. 243 de la ley 20.744 al tener por configurada con la declaración de un testigo único la falta de confianza que invocara la dueña de la farmacia para decidir la ruptura del vínculo laboral por la causal genérica de injuria laboral. Manifiesta que si bien la injuria laboral queda librada al prudente arbitrio judicial si se analizan los términos de la carta documento en ella se le imputa a su parte ser sorprendida tomando dinero de la caja registradora en presencia de la testigo C. y que dicha conducta era reiterativa de hechos similares y en presencia de testigos. Expone que tal imputación es distinta a la versión que dio la mencionada testigo en tanto que la Sra. C. manifestó que la actora recibió el dinero de un cliente y no abrió la caja registradora y que ni las empleadas M. y C., ni la dueña de la farmacia presenciaron el hecho imputado. Señala que es sabido que la pérdida de confianza no es un factor que exima al empleador de la indemnización por despido sin un hecho o actitud injuriosa que la determine. Expresa que el despido por pérdida de confianza es un despido disciplinario y en autos no se probó que la actora hubiere tenido hechos similares y que otros testigos presenciaran el hecho endilgado. Añade que existen dos versiones distintas, una esgrimida en la carta documento de despido y la otra narrada por la testigo C. Considera que el sentenciante debió apreciar con mayor rigor esta cuestión ya que la versión de la testigo se contradice con la de la carta documento. Sostiene que la versión esgrimida en la carta documento carece de entidad suficiente o proporcionalidad para justificar el despido fundado en la falta de confianza que configura la injuria laboral, máxime –agrega- si se tiene en cuenta que es

una trabajadora con seis años de antigüedad y sin antecedentes disciplinarios. Manifiesta que no se dan los requisitos de causalidad, oportunidad y proporcionalidad, que deben ser concurrentes para configurar la injuria laboral. Resalta que el hecho enrostrado en la carta documento no ha sido probado y que aún de aceptarse la versión que da la testigo C., no reviste la entidad suficiente para justificar el despido fundado. Por otra parte se agravia toda vez que el magistrado no se pronunció sobre la procedencia de los restantes rubros pedidos en la demanda. Indica que si bien la suerte de algunos de los rubros estaba atada al rechazo de la demanda, no es el caso de la multa por entrega extemporánea de los certificados del art. 80 de la LCT, que –entiende- resulta aplicable con independencia del progreso o rechazo de la demanda. Solicita se revoque la sentencia y se haga lugar a la demanda interpuesta, con costas a la demandada. ----------2. En su primer agravio la recurrente se queja en primer lugar de que existen dos versiones distintas respecto del hecho en que se fundó el distracto, una esgrimida en la carta documento de despido y la otra narrada por la testigo C., y considera que el sentenciante debió apreciar con mayor rigor esta cuestión ya que las versiones se contradicen entre sí. Asimismo señala que no se encuentra probado el hecho. ----------Al respecto, el art. 243 de la LCT establece: “El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas”. ----------En tal sentido se expresa que las formalidades establecidas por el art. 243 de la L.C.T. para la comunicación del despido son requeridas en los supuestos en que el contrato de trabajo finaliza con expresión de justa causa de despido manifestado por el empleador o por el trabajador ya que la norma no contempla los casos en que la rescisión del vínculo se produce sin dejar constancia del motivo (S.C.B.A., mayo 10983, “Favero, Ezio c. La Papelera del Plata S.A.”, D.T. 1984-A, 456). Sabido es que el despido es un acto unilateral recepticio que puede manifestarse de cualquier manera, verbalmente, en casos excepcionales, y si no se vulneran los derechos del trabajador, o por escrito (por telegrama, por carta), o resultar de un comportamiento, como la negativa de trabajo. Pero, en el caso de despido con preaviso y de despido por justa causa, la forma escrita es impuesta como requisito para poder invocar el preaviso o la causa respectiva (arts. 234 y 243, L.C.T.) (Fernández Madrid, Juan Carlos, “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, La Ley, 3ra. ed. act., 2007, T. II, par. 15.3.5., pág. 1808). De todos modos, parte de la doctrina sostiene que la ley, en el art. 243, exige, concretamente, para la denuncia motivada en injuria, la declaración escrita (“deberá comunicarse por escrito”) ... Hay que entender que lo que se impone es una forma del acto (forma de declaración escrita: “deberá comunicarse por escrito”) y no una forma de la prueba del acto; en el lenguaje convencional, se trata de una forma ad solemnitatem

y no solamente ad probationem (López, Centeno y Fernández Madrid, “Ley de contrato de trabajo comentada”, Ediciones Contabilidad Moderna, 1978, T. II, pág. 990). ----------
---Bajo tales preceptos, es dable afirmar que el art. 243, establece dos requisitos formales que complementan los de regularidad de la denuncia por invocación de justa causa, cualquiera que sea la parte denunciante: 1) la comunicación debe cursarse por escrito, y 2) en el instrumento debe consignarse expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Las exigencias son de particular importancia, pues en ausencia de toda comunicación escrita, el acto resultará formalmente nulo como expresión de denuncia motivada. De lo expresado se infiere que para que la denuncia resulte “causada”, formalmente deberá ser notificada por escrito, indicándose el motivo o sea la causa legal en que se funda, y en su caso, si se invoca un hecho injurioso, deberá hacerse una referencia concreta de él, de manera que el destinatario de la comunicación se forme una idea clara de la situación que se reprocha, para cuestionar en su caso su configuración o las condiciones de regularidad de la denuncia en cuanto a causalidad, proporcionalidad u oportunidad (Vázquez Vialard, Antonio, Director, “Tratado de derecho del trabajo”, Astrea, 1984, T. 5, par.
183, págs. 367/368).----------
---A su vez, frente a la tesis “restrictiva” que indica que es insuficiente para cumplir con el requisito del art. 243, L.C.T., la invocación de causales genéricas, sin indicación concreta de la conducta motivante de la denuncia, otros autores y tribunales parten de la base de considerar que la exigencia formal del art. 243, L.C.T., no importa de manera alguna un requisito ad solemnitatem cuyo incumplimiento invalide la notificación del distracto, siempre que las circunstancias del caso indiquen que el notificado no puede ignorar con precisión la verdadera causal imputada. Sostienen así que una interpretación diferente importaría un exceso ritual no querido por la ley. En tal sentido, es doctrina de la S.C.B.A. que sustentar un formalismo extremo impide una interpretación sistemática y congruente de la ley, y resulta ser fuente de injusticia; por lo que si los hechos injuriosos no pueden ser ignorados por el trabajador, se cumple con la finalidad del art. 243, L.C.T., cuando la notificación del despido alude a dicho accionar, aunque no explicite concretamente los hechos que lo componen (Meilij, Gustavo, “Contrato de trabajo”, Depalma, 1981, T. II, par. 1896, págs. 483/484, y par. 1901 y 1902, págs. 485/486, respectivamente). En esta última línea de pensamiento, cabe expresar que la norma prevista por el art. 243 de la L.C.T. no exige fórmulas especiales y su rigidez debe ceder, cuando se tiene conocimiento de la verdadera causal imputada para la extinción, ya que la exigencia del citado artículo no tiene un fin en sí misma, sino que su “ratio legis” es evitar la indefensión del despedido por desconocimiento de las causas en que el despido pueda fundarse (esta Cámara, en su composición de sala única, S.D.L. Nos. 118/93, 24/96, 102/96, entre otras). Esto es. Se admite una interpretación amplia cuando el trabajador no desconoce cual fue el hecho determinante del despido, ya que en tal caso la finalidad de la ley está cumplida. ----------De tal modo, el art. 243 de la

L.C.T. no importa un formalismo excesivo, por lo que corresponde distinguir entre la obligación de notificar las causas de la decisión rescisoria y el detalle de la información sobre dichas causas. Y en tal sentido, si bien la obligación de notificar las causas del despido y no poder modificarlas en juicio tiene por fin dar al dependiente la posibilidad de estructurar en forma adecuada su defensa -art. 18 C.N.-, el detalle de la información sobre dichas causas no pueden importar un formulismo taxativo, ya 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 (C.S.J.N., febrero 16-993, “Riobo, Alberto c. La Prensa S.A.”, T. y S.S. 1993-509).----------Dicho esto, resulta necesario señalar que en la carta documento obrante a fs. 4, la empleadora expresó: ***“cuando Ud. fue sorprendida tomando dinero de la caja registradora de la F. y cerrando su puño derecho con un billete de $10”***, mientras que la testigo M. E. C. en su declaración manifestó puntualmente que ***“Ella tenía prohibido por orden de la dueña estar en la caja, la Sra. a cargo de la caja en ese momento se retiró unos momentos y V. atendió a unos clientes, y al ver que M. se iba a la cocina, ella entregó la medicación al Sr. Recibió el dinero del Sr. Cerró la mano, abrió la caja sin tickear y dio un vuelto que no se de cuanto era con dos dedos y volvió a cerrar la caja siempre con los puños cerrados, entonces yo le dije que abriera las manos y ella dijo que no que quería tener las manos cerradas y yo le dije V. tenés plata ahí, abrí la caja y déjala ahí, no volví a insistir porque había gente y me dio vergüenza … ”*** (respuesta a la 7ª pregunta, fs. 277 vta.).----------Ello así, es posible avizorar que, tal como lo sostiene la recurrente, existe una discordancia entre lo expuesto en la carta documento y los dichos de la testigo en cuanto a la forma en que se desarrolló el hecho y que le permitió a la empleadora dar por finalizado el contrato de trabajo con la actora. En efecto, en la comunicación rescisoria se le imputa haber sacado dinero de la caja registradora, en tanto que de la declaración de C. surge que la empleada directamente se guardó el dinero entregado por un cliente en su puño sin introducirlo en la caja. En esos términos, lo que resulta dirimente para considerar cumplido el recaudo que establece el art. 243 de la LCT a fin de que el despido sea causado es que efectivamente la trabajadora se anotició debidamente del motivo del despido ya que en definitiva la imputación consistió en haber tomado dinero perteneciente al negocio y ese hecho objetivo se tradujo en pérdida de confianza. Téngase presente que en la pieza postal cursada por la patronal se le imputó el haberse quedado con dinero y por ello se expresó que tal actitud ***“… provoca auténtica pérdida de confianza que impide la continuidad de este contrato, por lo que notifico queda despedida a partir del día de la fecha con justa causa...”***. En definitiva para analizar el hecho injurioso y su gravedad no resulta trascendente determinar si el dinero lo tomó de la caja registradora o directamente se lo guardó al recibirlo de un cliente, pues lo cierto es que se apropió de fondos que no le pertenecían, sin que la posterior devolución de la suma de dinero quite

trascendencia a la injuria cometida. Así, ese dato objetivo sirvió de fundamento para la pérdida de

confianza.----------

---Es que, en cuanto a la pérdida de confianza, es de considerar que: a) la ruptura de la relación debe necesariamente derivar de un hecho objetivo de por sí injuriante incompatible con los principios de buena fe laboral (conf. CNTrab., sala II, abril 29-993, "Díaz, Raúl c/ Telam S.A.", D.T. 1993-A-769); y b) la pérdida de confianza refleja un sentimiento subjetivo y no constituye un supuesto autónomo de justa causa de despido ya que, en los términos del art. 242 de la L.C.T., el juez debe analizar hechos u omisiones imputables al contratante denunciado, la carga de cuya acreditación pesa en la esfera del denunciante, conforme art. 377 del C.P.C.C. (CNTrab., sala VI, febrero 21992, "Rigo, R. c/ Marin Rohr S.A.", D.T. 1992-A-909). La pérdida de confianza (factor subjetivo) debe necesariamente derivar de un hecho objetivo de por sí injuriante como para justificar la ruptura de relación (CNAT, Sala VIII, 11/7/96, DT. 1997-A-317). Así, se ha señalado que la denuncia por “pérdida de la confianza” debe hallar su fundamento necesario en un hecho objetivo de incumplimiento contractual. En ese orden de cosas se destaca que el hecho objetivo del incumplimiento puede ser de menor importancia en sí mismo, a tal punto que, de no vinculárselo a una obligación de conducta, no se justificaría por sí el despido. Pero cuando en razón de la trascendencia que puede tener como revelador de una conducta desleal, la confianza queda tan gravemente afectada que la relación no puede razonablemente continuar, la resolución del contrato aparece como justificada. … la “confianza” en la relación laboral es un sentimiento de carácter subjetivo, que abreva en los deberes de “fidelidad” o “lealtad” … Ello se concreta a veces como un deber de conducta de carácter “positivo” … pero fundamentalmente mediante una lealtad “omisiva”, en el sentido que se le veda al trabajador toda posibilidad de realizar actos, dentro o fuera del servicio, que directa o indirectamente atenten contra intereses legítimos de su empleador (Herrera, Enrique, “La “confianza” en la relación laboral”, D.T. 1986-A, 1).----------Y volviendo al conocimiento de la trabajadora sobre el hecho ocurrido se ha dicho que “será suficiente especificar el tipo de injurias o incumplimiento de que se trate (por ejemplo, falta de respeto a los superiores, impuntualidad, agresión a compañeros, ebriedad, etc.). Como principio general puede anotarse el de que la comunicación estaría mal redactada cuando quien la emite emplee una fórmula ambigua que le permita con posterioridad referirla a hechos cambiantes a su antojo. Sin embargo, las soluciones que se dan contemplan siempre la buena fe y, por eso, la jurisprudencia no ha exigido el respeto riguroso al principio indicado en aquellos casos en que el trabajador tenía precisa noticia del hecho comprendido en alguno de los conceptos genéricos expresados” (Fernández Madrid, Juan Carlos y Caubet, Amanda Beatriz, “Leyes fundamentales del trabajo: sus reglamentos y anotaciones complementarias”, 9a. edición, La Ley, Buenos Aires, 2008, pág. 125). ----------De tal modo, en el caso de autos la

causal de despido fue la pérdida de confianza y el hecho objetivo que dio lugar a dicha causal fue la sustracción de dinero del comercio por la trabajadora, aún cuando posteriormente lo devolvió, todo lo cual quedó asentado en la carta documento remitida por la empleadora y que fue debidamente notificada a la Sra. M. con fecha 07/07/2007. En tales condiciones, carece de relevancia que exista una discordancia acerca del desarrollo del hecho imputado a la actora, pues en el caso no hay duda que la dependiente tomó efectivo conocimiento del mismo y por ende de la causal por la que se la estaba despidiendo. ----------Por tales motivos, considero que con la notificación del distracto efectuada a la actora mediante la carta documento obrante a fs. 4 se encuentran suficientemente cumplidos los requisitos legales a fin de configurar el despido causado ante la gravedad del hecho acaecido y que sirvió de fundamento a la pérdida de confianza en la trabajadora.----------

----En síntesis, se desestima esta porción del primer agravio. ----------

---A continuación la apelante formula queja de que el sentenciante haya basado su decisión en la declaración de una única testigo. ----------

---Adelanto que tal postulación tampoco resulta idónea para conmover el fallo de primera instancia.----------

---En tal sentido, el sentenciante puso de relieve que la testigo C.: ***"manifestó que la actora tenía prohibido por orden de la dueña estar en la caja; que la señora a cargo de la caja en ese momento se retiró "unos momentos" y V. (refiriéndose a la actora) atendió a unos clientes, y al ver que "M." se iba a la cocina (refiriéndose a la cajera; ver 10ª respuesta) entregó la medicación al cliente, recibió el dinero, cerró la mano, abrió la caja sin tickear y dio un vuelto con dos dedos que la testigo no supo de cuánto era, y volvió a cerrar la caja siempre con los puños cerrados. Sigue relatando que ella le dijo que abriera las manos, pero que la actora le respondió que quería tener las manos cerradas y ella –la testigo- le dijo: "V.", tenés plata ahí, abrí la caja y déjala ahí. Que no volvió a insistir porque había gente y le dio vergüenza, y la actora se fue atrás y volvió enseguida con las manos abiertas y le dijo, para qué querías ver mis manos, a lo que la testigo le respondió: ya está "V.", pero esto se lo tengo que decir a "S.", yo no voy a ser tu cómplice, esto me desagrada (ver séptima respuesta). Reseñó además que estaba a dos baldosas de distancia, estaba muy cerca en el momento del hecho que relató anteriormente (ver respuesta octava) y que supo que en el puño tenía dinero porque la actora recibió la plata del cliente, la agarró, y al trabajar con los dos dedos se veía el dinero (ver respuesta novena). Contó asimismo, que la dueña se había ausentado y ella la llamó, y en la cocina junto a V. M., la actora, le explicó lo sucedido (ver respuestas 11ª y 12ª). Siguió diciendo que la actitud de M. fue de negarle en todo momento el hecho, lo cual le dio vergüenza ajena, y que le ofreció su cartera para que la revise, pero le dijo que se había ido atrás y no a la cocina donde estaba la***

cartera. Que revisó sus bolsillos y sacó diez pesos hechos un bollo (ver 13ª respuesta). Continuó relatando que la Sra. C. le preguntó por qué tenía la plata así, que ese dinero le correspondía a la caja de la farmacia, y V. M. le dijo a la Sra. C.: dejatelo, levantando un hombro, pero siempre negando la situación (ver 14ª respuesta). Preguntada si recordaba aproximadamente en qué momento del día ocurrió el hecho frente a la caja y en qué momento el hecho en la cocina con la dueña, respondió textualmente: "Fue en horas de la tarde, después de las cinco, una o dos horas después, no recuerdo bien, y la S. habrá llegado cinco o diez minutos después" (ver 15ª respuesta). Dijo luego, volviendo al hecho de la caja, que la actora tenía arrollado el billete en su mano derecha (ver respuesta 16ª), y que en ese momento estaban trabajando en la farmacia la actora, M. M. (Sic.), R. C., la farmacéutica y ella; de los demás compañeros no recordaba, pero seguramente habían más (ver respuesta 17ª); que el año en que ocurrió el hecho fue el 2007, pero no recuerda el día exacto (ver respuesta 18ª)" (ver sentencia, fs. 436/vta.). ---------Así, la declaración testimonial prestada por la Sra. C., testigo necesario por haber presenciado el hecho, resultó determinante a los fines de comprobar el mismo y fundar el despido causado por parte de la empleadora, reiterando que dicha testigo se encontraba en el lugar del hecho y fue quien dio aviso de tal situación a la codemandada C.. ----------Es que nada impide que resulte válida la declaración de un único testigo. La regla "testigo único, testigo nulo" quedó superada en el tiempo en dos situaciones, por la cualidad del testigo y por ser necesario (conf. Colombo, Carlos J., "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación", Abeledo-Perrot, 1969, T. III, par. 24, págs. 624/625). Por lo demás, ninguna regla exige dos testimonios concordantes y nada impide dotarlo de credibilidad y eficacia (este Tribunal, sala "B", c. 12.914, S.D.C.11/98). La existencia de un solo testimonio que da cuenta del hecho del expediente no invalida ni desacredita la declaración en la medida en que se aprecie objetiva e imparcialmente (CNTrab., sala V, mayo 31-994, "Ramírez, Eleodoro c/ Segba y otros", E.D. 160-519). La declaración del testigo único puede tenerse como prueba suficiente cuando analizada con el rigor que presupone la prueba singular, debe concluirse que el testigo ha declarado en forma objetiva e imparcial (CNTrab., sala I, noviembre 30-987,"Ortega, Francisco J. c/ Iecsa, S. A.", DT. 1988-B, 1531). Así, el testimonio singular no es descalificable en nuestro derecho si, según las reglas de la sana crítica, aparece dotado de poder convictivo, máxime si nos hallamos en presencia de un testigo necesario (este Tribunal, en su composición de sala única, del voto del Dr. Velázquez, c. 11.831, S.D.L. 19/96). Si el testigo es suficientemente asertivo e impresiona como sincero, o si su declaración no adolece de contradicciones ni discordancias por suministrar una descripción objetiva de los hechos, mostrando coherencia y aportando datos que permiten aceptar su idoneidad y el valor de su declaración, su testimonio -aún único- puede servir plenamente de sustento de la decisión (este Tribunal, en su composición de sala única, del voto del Dr. Manino, c.

12.434, S.D.L. 94/97). ----------En ese marco, resulta indiferente que el hecho fuera presenciado por uno o por más testigos, pues en definitiva con el testimonio de C. basta para tener por acreditado el mismo.----------Por ello se rechaza esta porción de la queja.----------También en este primer agravio la apelante estima que no se probó en autos que hubieren existido hechos similares al que motivó el distracto respecto de la actora y entendió que el hecho que se le imputa no reviste la entidad suficiente para justificar el despido. ----------

----A este respecto, sólo señalaré que la gravedad de la falta puede apreciarse con criterio cualitativo o cuantitativo. Una sola falta puede constituir por su gravedad, es decir, por su calidad, justa causa de resolución del contrato (Etala, Carlos Alberto, “Contrato de trabajo”, 4ta. edición, Astrea, Buenos Aires, 2002, págs. 614/615).----------Este cotejo de conducta deseada, conducta reprochada y consecuencias posibles, puede realizarse en dos niveles diferentes (que también pueden relacionarse): uno en el que se mide la entidad de la falta por sí misma (faz cualitativa) y otro en el que se pondere la reiteración de inconductas o incumplimientos, donde pesará el historial del ofensor frente a un último suceso (faz cuantitativa) (Ojeda, Raúl Horacio, “Teoría de la injuria laboral”, en Revista de Derecho Laboral, 2011 – 2, “Extinción del contrato de trabajo – IV”, Rubinzal – Culzoni Editores, págs. 31/32) (esta Sala “B”, c. 96/16, S.D.L. 31/16). ----------

----A su vez, en forma reiterada esta Cámara ha sostenido como principio general que la valoración de los hechos calificados como injuriosos, a los fines de la extinción del contrato de trabajo, queda sujeta a la prudente apreciación de los jueces, conforme a la facultad otorgada por el último párrafo del art. 242 de la L.C.T. (Meilij, obra y tomo citado, n° 1845, pág. 462). La valoración de la importancia y de la aptitud de la injuria para disolver el vínculo debe ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en cuenta las modalidades de la relación y las circunstancias personales que se dan en cada caso (Fernández Madrid, obra y tomo citado, par. 15.6.3., pág. 1846).----------En ese contexto, ante la gravedad de la falta el juzgador utilizó adecuadamente el criterio cualitativo, por lo que la falta de antecedentes disciplinarios a los que alude la quejosa carece de toda relevancia ante el grave hecho imputado. Así se ha expresado que en los casos en que la justa causa se fundamenta en la comisión de un delito por parte del trabajador, debe tenerse en cuenta que el fundamento del agravio no radica en los alcances de la ofensa o agravio personal como lo presenta el derecho penal, sino como agravio en la medida de que constituye una falta (omisión) o incumplimiento (acción), desde el punto de vista de los derechos y obligaciones en el marco del Derecho del Trabajo (Altamira Gigena, Raúl E., director, “Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada”, Errepar, Buenos Aires, 2010, T. II, pág. 1301). ----------En tales condiciones, y en el marco de la facultad de valoración que prudencialmente otorga el

art. 242 de la L.C.T., entiendo que la conducta asumida por la trabajadora se erigió en un comportamiento objetivamente grave que justificó el despido directo dispuesto por su empleadora motivado en la pérdida de confianza.----------Por tales razones se desestima el agravio.----------3. En su segundo agravio la recurrente manifiesta que el magistrado no se pronunció sobre la procedencia de los restantes rubros pedidos en la demanda y que si bien la suerte de algunos de los rubros estaba atada al rechazo de la demanda, no fue el caso de la multa por entrega extemporánea del certificado de trabajo del art. 80 de la LCT. ------Preliminarmente, corresponde señalar que la recurrente debió formular un concreto ataque a la decisión del sentenciante en lo que hace a los rubros que –entiende- no fueron considerados por el juzgador ya que la mera alusión a éstos sin precisarlos, no basta para configurar la crítica concreta que se requiere al respecto. ----------En tal sentido, el conocimiento del tribunal de alzada se encuentra limitado por los agravios formulados por la parte apelante. Así, con referencia a los arts. 274 y 280 (arts. 271 y 277 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación) se señala que en ejercicio de la jurisdicción plena que tiene el tribunal de alzada por un lado se encuentra limitado, siguiendo la terminología del citado artículo, por las pretensiones y oposiciones y las cuestiones de hecho y de derecho sometidas al juez de primera instancia; y por el otro, por lo que haya sido materia de agravios. Se tratan de limitaciones que se producen por la actitud de los propios litigantes. Si el tribunal de alzada no respeta tales limitaciones y se pronuncia más allá de lo permitido, la sentencia respectiva resulta incongruente, y vulnera las garantías constitucionales de la defensa en juicio y del derecho de propiedad. En razón de lo antedicho el tribunal de segunda instancia sólo puede conocer y decidir aquéllas cuestiones a las que ha limitado la apelación el recurrente. No tiene más facultades de revisión que aquéllas que han sido objeto del recurso; sólo puede ser revisado lo apelado: tantum devolutum quantum apellatum. No puede dar más de lo pedido por el apelante. Los poderes del tribunal de alzada se encuentran reducidos a los límites fijados por el apelante, aún cuando se trate de la aplicación de leyes de orden público. La Corte Suprema de Justicia de la Nación señaló que la jurisdicción de los tribunales de alzada está limitada por el alcance de los recursos concedidos, que determinan el ámbito de su competencia decisoria y la prescindencia de tal limitación causa agravio a las garantías constitucionales de la propiedad y la defensa en juicio. El principio de la plenitud de la jurisdicción, dice Alsina, “sufre una limitación en los casos en que el recurso se interpone contra una parte determinada de la sentencia, pues, entonces el tribunal no puede pronunciarse sino sobre lo que es materia del mismo”. La otra limitación, en el sentido de que el tribunal de apelación no puede exceder el alcance dado por las partes a las apelaciones interpuestas, está contenida en el art. 271 del Cód. Procesal cuando dice que la sentencia de la alzada deberá examinar las cuestiones de hecho y de derecho sometidas a la decisión del juez de primera instancia “que hubieren sido materia de agravios”; a esta limitación se refiere el aforismo tantum devolutum quantum apellatum

(Loutayf Ranea, R. G., “El recurso ordinario de apelación en el proceso civil”, Astrea, 1989, vol. 1, par. 29, 37, 38, 39, 41 y 61, págs. 76, 77, 117, 119, 123 y 179, respectivamente).----------

---En tales condiciones, centraré el análisis del agravio en el único rubro que especificó la recurrente, esto es, si corresponde o no hacer lugar a la multa por entrega extemporánea del certificado de trabajo del art. 80 de la LCT.----------

---Sobre el particular, los codemandados opusieron como defensa en sus respectivos escritos de contestación la improcedencia del reclamo por cuanto manifestaron que ya le habían sido entregados a la actora el certificado de trabajo del art. 80 LCT y la certificación de servicios y remuneraciones en sede administrativa ante la Secretaría de Trabajo los días 24/07/2007 y 30/01/2008 (ver contestaciones de los codemandados: Bárbara Analía T. y S. Lidia C., esta última por derecho propio y en representación de sus hijos menores de edad Nicolas Yamil, Facundo Emanuel y Pedro Daniel T. -fs. 100-; Carola Vanina T. -fs. 156vta.-; y Fabricio Emir T. –fs. 177-).----------

----Al respecto, el expediente administrativo de la Subsecretaría de Trabajo Nº 917/07 caratulado “Sucesión R. E. T. s/ Deposito Liquidación Final p/ M. V. E.”, fue recibido en el juzgado con fecha 27/08/2012 según nota de fs. 236 y providencia de fs. 237.----------

----------Y de las constancias de dicho expediente administrativo surge que a fs. 4 la Sra. M. retiró la planilla de certificación de servicios y remuneraciones *debidamente cumplimentada* (sic) el día 24/07/2007 y que, del mismo modo, a fs. 265 en fecha 30/01/2008 retiró el certificado de trabajo del art. 80 L.C.T., firmando de conformidad.------De tal modo, debe tenerse presente que en esta causa la demanda se inició el día 25/02/2008 (ver escrito inicial, cargo de fs. 34), esto es, con posterioridad al retiro de la planilla de certificación de servicios y remuneraciones y del certificado del art. 80 LCT en sede administrativa, por lo que la queja referida a una entrega extemporánea del certificado carece de todo sustento. ----------

--A todo evento, debo señalar respecto a la postulación efectuada por la actora en su escrito de demanda al requerir que se intime a la contraria a acompañar el certificado de aportes y cese de servicios “*debidamente confeccionado*” conforme el art. 80 LCT (ver escrito inicial, p. 4, fs. 27), que esa parte no indicó específicamente cuáles eran las irregularidades o carencias del certificado de trabajo que le fuere entregado oportunamente en sede administrativa antes de la promoción del presente proceso. -----

---Por tales razones se rechaza este segundo agravio. ----------

-4. En consecuencia, propicio al Acuerdo confirmar la sentencia venida en apelación en todo cuanto fuera materia de agravios, con costas de Alzada a la apelante vencida, conforme al criterio objetivo de la derrota (art. 69 del C.P.C.C.), en atención al fracaso de las quejas, y sin regular honorarios al Dr. J. G. V., en su calidad de letrado apoderado

de la actora, en atención a la forma de imposición de las costas y existencia de pacto de cuota litis obrante a fs. 324, que fuera homologado a fs. 341 (art. 4, segundo párrafo, Ley XIII N° 4). ----------

--Finalizo el tratamiento y a la primera cuestión voto POR LA AFIRMATIVA.----------

-**A LA PRIMERA CUESTIÓN** el Dr. De Cunto manifestó:----------

Encuentro suficientemente clara la reseña que el Sr. Magistrado antes sufragante ha efectuado, tanto de la sentencia de origen de fs. 432/438 vta., como de los agravios que contra la misma expusiera la actora a fs. 442/443, por lo que en homenaje a la brevedad me remito a la misma.----------

---I.- Trataré las quejas en el mismo orden que el Dr. Vergara, ya que la primera se refiere a la causal de despido, mientras que la segunda se refiere a la entrega del certificado del art. 80 de la LCT.----------

---1) En el primer agravio la actora cuestiona que en la comunicación del despido se le imputara ser sorprendida tomando dinero de la caja registradora en presencia de la testigo C. y que dicha conducta era reiterativa de hechos similares y en presencia de testigos, mientras que C. relató que su parte recibió el dinero de un cliente y no abrió la caja registradora, agregando que no existieron otros testigos del hecho (ver fs. 442 "in fine"/vta., dos primer párrafos). ----------

----El art. 243 de la LCT establece: *"El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas".*----------

---Cabe recordar que el deber de buena fe impone a las partes indicar concretamente en sus comunicaciones cuáles son los reclamos que se dirigen y cuál la actitud que adoptarán en caso de que no sean satisfechos, y de la genérica garantía de defensa, que brinda a los individuos la posibilidad de contar con certeza sobre los medios, los tiempos y las formas adecuadas para reclamar o defenderse de reclamos ajenos, la comunicación que decide la extinción del vínculo debe expresar de modo claro y completo los hechos que se invocan para la decisión extintiva. La deficiente invocación de la causa al momento de la comunicación no puede luego suplirse; 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 con justa causa y que el intento de variar la causas de despido se equipara a la formulación insuficiente ya que, en cualquiera de los dos casos, el empleador incumple su obligación de precisar los motivos de su decisión (conf. Ackerman-Tosca: "Tratado de Derecho del Trabajo", Rubinzal-Culzoni Editores, 2005, Tº IV, págs. 178/179).----------Por sus fundamentos tan elementales, la idea sobre el carácter recepticio de la denuncia contractual es válida sea cual fuere la parte que lo disponga. Y siendo entonces que la

comunicación del despido es imprescindible, los intereses en juego a proteger, o en todo caso los que tiene en cuenta la legislación en materia de comunicación del despido, consiste básicamente en asegurar a que éste sea comunicado de modo tal que no haya dudas sobre su conocimiento por la otra parte (exigencia formal sobre el medio de comunicación), conocimiento que no se limita al de la voluntad rescisoria sino que, por razones ya distintas, se acentúa a la comunicación, cuando las hay, de las causas que motivan la denuncia unilateral (exigencia sobre expresión de causa). En realidad, lo que exige el art. 243 es la comunicación escrita de la causa del despido y no del despido mismo. Las exigencias de la ley para admitir la eventual existencia de una causa de despido, en realidad son dos: una la de que la transmisión sea escrita y otra la de que sea explicativa, de tal modo que a partir de la comunicación, el despedido puede conocer sin ningún margen razonable de duda, cuáles son los hechos que se le imputan como incumplimiento del contrato que justifique la rescisión, entendido esto con el alcance de que deben quedar claros los hechos y sus circunstancias, sobre todo eso de cuánto y cuándo ocurrieron esos hechos (conf. Ramírez Bosco, Luis E., en Rodríguez Mancini-Barilaro: “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, Ed. La Ley, 2007, T° IV, págs. 364/365).----------La comunicación de la causa de despido no debe, según la jurisprudencia, atenerse a fórmulas especiales, pero sí describir con claridad, sencillez y precisión el incumplimiento contractual imputado. No debe tratarse de expresiones “genéricas o abstractas” sino de la descripción de hechos concretos y bien ubicados en el tiempo tanto como para que, por lo menos, sea invariable el contenido de los hechos descriptos y no se los pueda reubicar o redifinir a conveniencia, después de ser transmitidos. El fundamento de la carga de comunicarse con claridad la causa de despido, se relaciona en general con el derecho de defensa en juicio, idea que se originó en la jurisprudencia anterior a la LCT que incorporó la exigencia cundo la ley no la establecía explícitamente. La relación se hace sobre la base de que una explicación suficiente y oportuna de la causa del despido, permitiera tanto establecer y comunicar oportunamente las razones opuestas, como dejar ubicadas, documentar, y en general planificar, la posición de defensa en juicio y sobre todo los medios de prueba de los que en su momento sea necesario valerse (conf. Ramírez Bosco, op. cit., ídem, pág. 371).----La sanción para la falta de cumplimiento de esta carga, consiste en que en el juicio que inicie “la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causa de despido consignada en las comunicaciones…”. De modo que a falta de causa expresada en la comunicación del despido, no la hay, por presunción absoluta de la ley, aun cuando después se pruebe o pueda probar que hubo alguna, suficiente o no. Se trata, como se ve, de un caso de supresión de la realidad por falta de forma. Luego, en el supuesto más frecuente en que exista una comunicación de la causa del despido, la disposición legal opera de casi la misma manera, pero esta vez suprimiendo de la realidad computable toda otra causa (fundamentalmente los hechos que sirvan de causa) aparte de la que figure en la comunicación (conf. Ramírez Bosco, op. cit., ídem, págs.

371/372).----------

---Asimismo he de recordar que a los fines de cumplimentar con las exigencias del art. 243 de la LCT, la justificación ha de estar debidamente circunstanciada. La redacción original de la LCT (en que el artículo llevaba el número 264) requería que se hiciera constar *"la fecha y los hechos que lo motivan".* Y es que, precisamente, la imputación ha de consistir en *"hechos"* que en cuanto tales puedan ser afirmados o negados y eventualmente objeto de comprobación. Por tal motivo no es idóneo consignar *conclusiones o interpretaciones* si las mismas no están acompañadas de los hechos que las sustentan. El más claro y difundido ejemplo de este defecto es el manifestar que se ha *"perdido la confianza"* sin explicar las razones fácticas que anteceden a ese resultado, puesto que mientras el trabajador puede defenderse de estas últimas nada puede en cambio argumentar contra aquélla (Machado, José Daniel, en AckermanSforsini: "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", Rubinzal-Culzoni Editores, 2016, T° III, pág. 183).----------

----En la especie, en la comunicación del despido (ver carta documento de fs. 04) se hace referencia a un hecho concreto, se menciona el día y horario aproximado, precisándose el mismo como *"…cuando Ud. fue sorprendida tomando dinero de la caja registradora de la F. y cerrando su puño derecho con un billete de $ 10 que luego colocó en su bolsillo, a pesar de que otra compañera le exigió que abriera la mano y lo devolviese y que terminó restituyendo en presencia de la Sra. S. C. y de la testigo M. C., todo ello reitero en presencia de testigos, situación que es reiterativa de otros hechos similares ocurridos con anterioridad que provoca auténtica pérdida de confianza que impide la continuidad de este contrato…".* La apelante apunta que el hecho enrostrado en la carta documento es distinto a la versión de la testigo C.. Ésta declaró, en lo que aquí interesa, el hecho en cuestión, con la diferencia de que, en lugar de que la actora sustrajera dinero de la caja, se guardó el dinero entregado por un cliente en el puño de la mano, y que luego le dijo que abriera la mano porque había visto como se lo había guardado, y al volver con las manos abiertas, le dijo que se lo iba comunicar a la Sra. S., que no iba a ser su cómplice (ver declaración de fs. 277/278, respuesta séptima a fs. 277 vta.). ----------

----------La diferencia apuntada es irrelevante, porque el hecho resulta claramente identificado e identificable, es más al decirse que tomó dinero de la caja registradora, ello podría interpretarse físicamente, en cuanto a que el dinero ya se encontraba en la caja, o funcionalmente, esto es, que el dinero debía ser puesto en la caja y la actora no lo hizo por guardarlo en su puño. Lo cierto es que las circunstancias fácticas, de tiempo y lugar, fueron descriptas con suficiencia y claridad, por lo que la actora no puede invocar que se modificó la causa del despido, o que el hecho no fue acreditado. Al respecto se ha decidido que si se demuestra que el destinatario de una comunicación de despido con causa conocía o pudo fundadamente conocer cuál era la concreta injuria que se le imputaba, no cabe desestimar la causa que diera sustento a la ruptura en falta de precisión en la enunciación de la injuria (conf. CNTrab., Sala V,

11/05/79, in re: “Cintioni c/ Rigolleau”, TySS, 1979-355). En el mismo sentido se sostuvo que corresponde interpretar que el empleador cumplió con el art. 243 de la ley de contrato de trabajo ya que surge de las circunstancias del caso que el actor pudo conocer por la carta documento que se le enviara los incumplimientos que se le imputaban, y habiendo el accionado alegado expresamente el motivo del distracto, la télesis del art. 243 no se encuentra afectada pues el motivo del distracto no podía ser variado y el trabajador pudo ejercer en debida forma su derecho de defensa (conf. CN.Trab., Sala I, 31/08/05, in re: “Canteros c/ Asociación Mutualista de Empleados del Banco de la Provincia de

Buenos Aires”, La Ley Online).----------

----Dicho lo anterior, y considerando la causal invocada, en relación a la pérdida de confianza como justa causa de despido es admitida, a condición de que sea sobreviniente y fundada en hechos objetivos que se puedan referir personalmente. Si no fuera así, como mera disposición subjetiva aun cuando estuviera bien fundada, por más razonable que haga a la extinción del contrato no justifica el despido sin indemnizaciones (conf. Ramírez Bosco, op. cit., ídem, pág. 314). Así se ha sostenido que “La pérdida de confianza como factor subjetivo que justifica la ruptura del contrato debe derivar de un hecho objetivo que, injuriante por sí mismo, se ve agravado por la pérdida de confianza que tal hecho trae aparejado. Sin un hecho o actitud injuriosa que la determine, la pérdida de confianza no es factor eximente de indemnización por despido” (conf. CNTrab., Sala II, 22/5/75, LT, XXIV-63); asimismo se consideró que “Si bien la confianza es un elemento esencial para la armonía de la relación laboral y su pérdida puede ocasionar la ruptura justificada de la misma, se debe actuar con la máxima ponderación en razón de significar una situación sujeta a la apreciación subjetiva de quien la invoca” (conf. CNTrab., Sala VII, 317/80, DT, 1980-1171).----------

----Como se dijo, el hecho objetivo en el cual se fundamentó la causal de pérdida de confianza fue que la actora se quedó con el dinero de una venta, y esto fue corroborado por la testigo C., siendo irrelevante si lo sustrajo físicamente de la caja registradora o no llegó a colocarlo en ella. Y también resulta irrelevante que la actora hubiera devuelto el dinero a la empleadora (ver fs. 277 vta., respuesta catorce), ya que la causal invocada no fue la de hurto, sino la de pérdida de confianza, la que obviamente resulta configurada con el hecho relatado por la testigo C.. ----------

Por las razones expuestas es que comparto la propuesta del colega preopinante en desestimar esta porción del agravio. ----------

----2) En cuanto a que el juez se basara en un testigo único, es de señalar que del relato que efectuara la declarante C. del hecho de la sustracción del dinero (ver fs. 277 vta./278, respuestas sexta a décimo octava), se desprende que el mismo es claro, preciso y circunstanciado efectuado por una testigo presencial, que vio cómo M. abrió la caja sin tickear, dio un vuelto y la cerró con los puños cerrados, y que luego no quiso abrir las manos cuando se lo pidió. Al respecto, en cuanto a la suficiencia del testigo

único, es sabido que se ha superado la máxima latina: *testis unus testis nullus.* Es que no se justifica la exclusión total o parcial del mérito probatorio del testimonio único, en el derecho moderno, porque se trata de una cortapisa a la libre valoración por el juez de la credibilidad que le merezca el testigo. La gran mayoría de los códigos actuales dejan al criterio del juez determinar su eficacia probatoria. Ésta es la opinión casi general de los autores modernos. Es que debe recordarse el sabio principio de que “los testimonios se pesan y no se cuentan”, un buen testimonio merece mayor credibilidad que varios regulares o malos (conf. Devis Echandía, Hernando: “Compendio de la prueba judicial”, Rubinzal-Culzoni Editores, 2000, Tº II, págs. 96/97). Ningún vicio es predicable del testimonio de C., al menos en la medida de restarle credibilidad al mismo.----------

----En consecuencia resulta intrascendente que el hecho fuera presenciado por más testigos, más allá de que hubiera otras personas en el local en ese momento. ----------

---En lo que se refiere a que no se acreditaron hechos similares, dado que en la carta documento se alude a una conducta reiterativa, es de tener presente que si el trabajador incurrió en una negligencia que por su gravedad prácticamente equivale al dolo, carece de relevancia que sus antecedentes sean intachables o que el error en definitiva haya sido salvado, pues puso en tela de juicio la eficacia de la empleadora en su actividad empresarial (conf. CNTrab., Sala V, 02/02/87, in re: “Rosas, Eduardo c/ Expreso Parmigiani Hnos. S.A.”, DT, 1987-A.695). Es así que no se requiere que exista una reiteración de hechos, si un solo hecho, por su gravedad justifica el despido. En ese sentido, y en relación a la causal aquí invocada, se ha sostenido que la circunstancia de sorprender al trabajador cuando pretendía salir del establecimiento ocultando mercadería del patrono que llevaba consigo, es suficiente para determinar la pérdida de confianza, lo cual resulta injuria suficiente que impide la prosecución de la relación laboral, razón por la cual es ajustado a derecho el despido aun cuando el valor de los efectos que intentaba sustraer fueran exiguos (conf. C. Apel. Del Trabajo Tucumán, Sala III, 02/03/06, in re: “Reinoso c/ Libertad”, La Ley Online).----------En síntesis por los motivos expuestos es que concuerdo en el rechazo de este primer agravio.----------

----3) En segundo lugar la recurrente expresa que el juez de grado no se pronunció sobre la procedencia de los restantes rubros, señalando que la suerte de algunos estaba atada al rechazo de la demanda, pero no así la multa por entrega extemporánea de los certificados del art. 80 de la LCT (ver fs. 443, 3er. párrafo).----------Cabe decir que la quejosa, si bien indica que la suerte de algunos de los rubros pedidos se hallaba vinculada al rechazo de la demanda, sólo identifica a la multa prevista en el art. 80 de la LCT como aquel reclamo sin ligamen alguno con la desestimación de la acción. Es por ello que coincidiré con el Dr. Vergara en que, a los fines de este agravio, sólo debe examinarse la procedencia del reclamo de la multa antedicha. Es que no corresponde tratar algún otro rubro porque no fue explícitamente

precisado en el agravio.----------
---Esto conlleva razonar que si se examinaran se excederían los límites del agravio. En comentario al art. 277 del CPCCN (art. 280 del CPCCChubut) se ha entendido que la concesión del recurso por el juez de primera instancia determina el conocimiento del expediente por la alzada, produciendo el efecto devolutivo, esto es, el traspaso de la causa decidida por el juez inferior al pleno conocimiento del juez superior, dentro de los límites de la apelación efectivamente propuesta. El efecto devolutivo, en su concepto actual, está precisado por un conjunto de normas que determinan las facultades, poderes y limitaciones del tribunal de apelación. Desde este punto de vista, reiteradamente se tiene decidido que el recurso está delimitado, por los agravios proferidos, es decir, en cuanto el vencido no se conforme con la resolución de primera instancia. Como correlato, la no incorporación de un punto en la expresión de agravios significa, como principio general, su consentimiento a las cuestiones no impugnadas, impidiendo así a la Cámara conocer de ellas (conf. CSJN, 24/11/87, JA, 1990-I-484; SCBA, 30/8/77, DJBA, 113-113; entre otros; Fenochietto-Arazi: “Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Comentado”, Ed. Astrea, 1993, T° I, pág. 957).----------Sentado lo anterior, bien apunta el colega prevotante que, en cuanto al reclamo de la multa del art. 80 de la LCT, los codemandados opusieron como defensa que los certificados ya habían sido entregados a la actora en sede administrativa el 24/07/07 y el 30/01/08 (ver fs. 100, 156 vta., y 177). Del expediente administrativo 917/07 que tengo a la vista, surge a fs. 04 que la actora retiró el 24/07/07 la planilla de certificación de servicios y remuneraciones debidamente cumplimentada; y a fs. 265, el 30/01/08, retiró el certificado de trabajo del art. 80 de la LCT, suscribiendo copia y planilla de certificación de servicios. En consecuencia, cabe colegir que con anterioridad a la fecha de promoción de la demanda -25/02/08 (ver cargo de fs. 34)-, la actora había retirado el certificado y las certificaciones previstas en la norma citada, por lo que nada podía
reclamar al efecto.----------
----En virtud de lo razonado en este considerando, es que concuerdo en el rechazo de la queja. ----------
---II.- En consecuencia de lo anterior, corresponde confirmar la sentencia en crisis en todo lo que fuera materia de agravios, con costas en la Alzada a la apelante vencida (conf. art. 69 del CPCC).----------
---En cuanto a la regulación de honorarios, no corresponderá la misma al letrado apoderado de la actora, en virtud del pacto de cuota litis de fs. 324, homologado a fs. 341 (conf. art. 4 de la ley XIII N° 4).----------
------A la luz de todo lo expuesto, a la primera cuestión voto POR LA AFIRMATIVA.---
--------**A LA SEGUNDA CUESTION** el Dr. Vergara dijo: ----------
----------Visto el acuerdo antes alcanzado al votar la primera cuestión, corresponde: a) confirmar la sentencia venida en apelación en todo cuanto fuera materia de agravios;

b) imponer las costas de Alzada a la actora apelante vencida; y c) sin regular honorarios al

Dr. J. G. V.. ----------

----Así lo voto. ----------

----**A LA SEGUNDA CUESTIÓN,** el Dr. De Cunto dijo: ----------

------En atención al acuerdo arribado, el pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. Vergara, expresión fiel del acuerdo al que se ha arribado.----------

------Así lo voto. ----------

----Con lo que se dio por terminado el acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría (Art. 8º Ley V Nº 17), pasándose a dictar: ----------

-- ----------**S E N T E N C I A**:----------

--------Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “B” de la Cámara de

Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:----------

---CONFIRMAR la sentencia venida en apelación en todo cuanto fuera materia de agravios. ----------

----IMPONER las costas de Alzada a la actora apelante vencida.----------

----SIN REGULAR honorarios al Dr. J. G. V..----------

----Regístrese, notifíquese y devuélvase. ----------

ALDO LUIS DE CUNTO
JUEZ DE CAMARA

RAUL ADRIAN VERGARA
PRESIDENTE

----REGISTRADA BAJO EL N° _____ DE 2017 - SDL - CONSTE.----------

UBALDO RENÉ AGUILERA
SECRETARIO DE CÁMARA