000390/2019

En la ciudad de C. R., provincia del Chubut, a los días del mes de septiembre del año dos mil diecinueve, reunida en acuerdo la **Sala B** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de
C. R., con la presidencia de su titular, Dra. Graciela Mercedes García B., y asistencia del señor juez de Cámara Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y de la señora jueza de Cámara Dra. María Fernanda Zanatta, para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"F., H. J. c/ A. E. de S. M. de C. R. s/ Sumario – Cobro de pesos e indem. de ley ", Expte. nro. 390/2019**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 1 (Expte. nro. 2326/2014), y atento al resultado del sorteo establecido en el art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial (fs. 362), correspondió el siguiente orden para la votación:

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida de fs. 338/344 vta.? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. García B. dijo:

Contra la sentencia Definitiva nro. 36/2019, obrante a 338/344 del Juzgado Laboral nro.1 de la jurisdicción emitida por el sr. Juez de Refuerzo, se alzó la parte demandada mediante recurso de apelación a fs. 347.

El juez de refuerzo de primera instancia hizo lugar parcialmente, a la demanda promovida, y en consecuencia condenó a la A. E. DE S. M. DE C. R., a abonar al Sr.

H. J. F., la suma de PESOS SEISCIENTOS CUARENTA Y UN MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y OCHO CON CINCUENTA Y SEIS CENTAVOS ($641.248,56), dentro de los diez días de quedar firme esta sentencia, debiendo tenerse presente lo dispuesto por el art. 277 LCT. Impuso las costas a cargo de la demandada vencida. Reguló honorarios.

A fs. 349/354 y vta. se agregó el memorial de agravios de la parte demandada, cuya respuesta obra glosada a fs. 356 y vta.

1.- En primer término calificó de nula la sentencia en tanto y en cuanto no se resolvió -previo al dictado de la definitiva en crisis- el incidente de tacha de Testigo de autos: "F., H. J. en autos "F. H. J. c/ A. E. de S. M. de C. R. s/ sumario- Cobro de Pesos e indem. de Ley s/ incidente de Tacha de Testigo" Expte. 2499/2015, pese a que correspondía y constituía un deber procesal conforme las constancias de tales actuaciones incidentales; y fundamentalmente la evaluación de las pruebas testimoniales realizadas en la Sentencia Definitiva de autos.

Afirmó que tan insalvable vicio de nulidad también se registra por la ausencia de resolución del proceso de Consignación Judicial de autos: "A. E. de S. M. de C. R. c/ F. H. J. s/ sumario – Consignación-" Expte. N° 2477/215, que oportunamente fuera acumulado a este juicio laboral principal y respecto del cual se resolvió con fecha 17/03/2016 que se dictaría sentencia única en los presentes autos.

Dijo que tal ausencia de tratamiento y resolución en ambos procesos judiciales vinculados al trámite principal ha violado el debido proceso adjetivo que debió y debe respetarse con relación a las partes, pues

ha privado injustificadamente a las justiciables de la garantía constitucional de la doble instancia judicial respecto de las cuestiones planteadas y discutidas en ambos expedientes judiciales.

Argumentó que la situación irregular colocó en estado de indefensión a la demandada pues el Juzgado Laboral debió expedirse acerca de si procedía o no la consignación instada por ella, si el actor había resultado o no remiso en retirar la documentación laboral, y además resolver en primera instancia respecto de las costas judiciales por tal trámite.

Señaló que además ello fue expresamente dispuesto en tal juicio de consignaron mediante proveído de fecha 17/03/2017, lo que resultó ausente en la SD en estas actuaciones principales, deviniendo inválida la sentencia por violación del principio de congruencia.

En cuanto a la tacha de los testigos P. B., F. E. H. y R. S. consideró que el tratamiento debió haber ocurrido en forma preliminar a ingresar en el tratamiento y decisión de las cuestiones referentes al reclamo indemnizatorios del actor en este trámite principal, -o por lo menos como cuestión preliminar en la sentencia definitiva de la primera instancia- para que fueran evaluados los testimonios de acuerdo a como se resolvieran los planteos de la tacha.

Reiteró que la omisión produjo una situación de indefensión procesal en autos para las partes que requerían decisión expresa (art. 165 inc. 6) respecto a su procedencia o no, también en relación a las costas procesales, sustrayéndose además la garantía de la doble instancia.

Explicó que, las cuestiones planteadas no son menores porque constituyen elementos irrescindiblemente unidos con la forma en que debiera haber sido tratado y resuelto el fondo del reclamo del accionante; tanto con relación a las pruebas testimoniales impugnadas como respecto de la documentación del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, registrándose en este punto especialmente un completo desacople entre lo tratado y lo resuelto y las constancias obrantes tanto en el escrito de contestación de demanda como en el propio juicio de consignación.

Solicita se acoja el primer agravio y se decrete la nulidad de la sentencia.

2.- Mediante el segundo agravio, en forma subsidiaria al planteo de invalidez, alegó la arbitrariedad de la sentencia.

Fundamentó la arbitrariedad en dos motivos: por un lado dijo que el juez suplantó la voluntad y conducta de la parte demandada (empleadora) al momento de producirse la desvinculación laboral con el actor "desglosando supuestas injurias que jamás fueron así comunicadas al trabajador, ello, para construir una desestimación meramente voluntarista de las injurias "desglosadas". Por otro lado, efectuó una valoración claramente parcial y subjetiva de las declaraciones testimoniales producidas en autos, tomando sólo parcialmente algunas, hasta desnaturalizando lo que en realidad dijeron tales testigos.

Señaló que la arbitrariedad resulta exorbitante de las reglas de la sana crítica que debió haber seguido el juez de primera instancia, derivando ello en un completo desacople entre la construcción lógica del

fallo y las probanzas sobre las cuales pretende asentarse el mismo.

Respecto a la desvinculación del actor, dijo que se tergiversó la comunicación de despido con la única finalidad de procurar sostener que las injurias no tuvieron entidad suficiente.

Entendió que el juez elaboró su construcción lógica intentando afirmar que habría –a su entender- diferentes "injurias" en la comunicación del despido con causa, tergiversándose lo actuado por la ex empleadora.

Dijo que a criterio del juez (evidentemente voluntarista y sólo subjetivo) la "primera y la segunda injuria" no serían válidas.

Arguyó que de la lectura de la comunicación del despido se desprende claramente que la injuria laboral imputada al actor fue la totalidad de las conductas obscenas desplegadas por el mismo que habrían excedido su ámbito de privacidad y eran vox populi entre la mayoría de los empleados del Sanatorio y que ello constituía un impedimento para que continúe el vínculo laborativo siendo el accionante –justamente- el Coordinador de Recursos Humanos del Sanatorio Social. Transcribió la misiva enviada seguidamente de la forma en que esta fue expuesta por el juez en los considerandos de la sentencia definitiva para graficar la injustificada tergiversación que se efectúa con la única finalidad de rebatir lo que el accionante no hizo en su demanda, y suplantándose lo dicho y afirmado en realidad por la ex empleadora.

Afirmó que la injuria endilgada al actor no fue únicamente "conductas inapropiadas" como genéricamente se pretende sostenes en la Sentencia Definitiva, sino

que claramente se le indicó que había circulado por todo el personal del Sanatorio fotografías y videos obscenos del accionante en su lugar de trabajo, en conductas explícitas solo y acompañado por otra trabajadora dependiente, los cuales luego de desatado el escándalo interno fueron constatados por el Lic. P. B. en la PC personal del Sr. J. F..

Adunó a ello que en el propio escrito de demanda el accionante da cuenta acabada acerca de su cabal conocimiento respecto de todas y cada una de las afirmaciones contenidas en la comunicación del despido por lo que no entiende las afirmaciones en contrario volcadas por el Juez en su fallo.

Con base en lo expuesto aseveró que las afirmaciones de la sentencia son meramente dogmáticas y desacopladas de lo actuado entre las partes en forma previa al proceso judicial generándose de tal modo una sentencia arbitraria por ausencia de fundamentos reales en los hechos de la causa.

Luego refirió a las testimoniales brindadas por los Sres. B., S. y H., diciendo que lo manifestado por los testigos difiere completamente de lo consignado respecto de la testimonial en la sentencia, resultando arbitraria y carente de sustento real en las probanzas de la causa.

Señaló que en varios pasajes de los considerandos el propio juez afirmó que realiza sus conclusiones presumiendo lo que imagina que sucedió o acaeció dando cuenta de tal modo con el carácter meramente voluntarista del modo en que se ha dictado sentencia, pues tales “presunciones subjetivas” no se condicen con la claridad de las pruebas Testimoniales rendidas por los nombrados en párrafos anteriores.

Cuestionó además que se omitiera considerar que el accionante era el representante de la empleadora ante el personal dependiente, es decir el coordinador de Recursos humanos del Sanatorio Social, superior funcional de todo el personal que tuvo acceso a tales videos y fotografías obscenas.

Dijo que el vació de autoridad provocado por las fotografías y videos del propio coordinador fueron impedientes de la continuidad del vínculo laboral. Así fue conversado además entre el propio actor y el Lic. B. en forma previa a producirse el despido con causa.

3.- Por último en su tercera queja achaca arbitrariedad en la sentencia por resultar contradictoria en si misma.

Expuso que por un lado sostuvo el juez -según su criterio meramente subjetivo y sin sustento en las probanzas- que la injuria del trabajador no revistió entidad tal como para justificar la ruptura laboral; pero acto seguido – al tratar el reclamo de daño moral- claramente desarrolla fundamentos opuestos y autocontradictorios sosteniendo que el ex dependiente incurrió en conductas incumplidoras de su débito laboral (enumerando varias de ellas) y que por tanto debía hacerse cargo de sus consecuencias, consecuencias que, según la recurrente, fueron justamente la desvinculación laboral.

Argumentó que los hechos fueron los mismos y no pueden ser “desglosados” para diferentes evaluaciones jurídicas. Si la falta o los incumplimientos existieron el despido fue justificado a su entender y el daño moral reclamado debe ser rechazado.

Efectuó reserva del caso federal.

Análisis

I.- En primer término he de decidir sobre la procedencia de la nulidad de la sentencia definitiva que fuera peticionada por la sociedad demandada.-

Suele pronunciar uniformemente la jurisprudencia que el recurso de nulidad, que se encuentra comprendido dentro del recurso de apelación, se circunscribe a los errores o defectos de la sentencia motivados por vicios nacidos en la construcción del decisorio, como, por ejemplo, la ausencia de fundamentación del fallo, la expresión oscura e imprecisa, la omisión de decidir cuestiones esenciales, el pronunciamiento sobre pretensiones no propuestas por las partes (CNCiv, Sala E, 26/9/96, LL, 1997-C-205; id., Sala H, 10/12/96, LL, 1997-C-444). Los vicios deben ser manifiestos y de notoria gravedad (CNCiv, Sala E, 26/9/96, LL, 1997-C205; id., Sala H, 10/12/96, LL, 1997-C-444).

Asi la doctrina considera que el recurso sólo procede cuando la sentencia adolece de vicios esenciales en cuanto a su forma, mas no cuando se cuestionan los llamados "vicios in iudicando" (CNCiv, Sala K, 14/2/95, LL, 1995-D- 399), puesto que estos últimos, deben ser examinados dentro de la apelación (CNCom, Sala E, 16/6/97, LL, 1997-F-951, 40.053-S).

Surge de la lectura del Expte. Nro.2477/2015 “A. E. de S. M. de C. R. c/F., H. s/sumario consignacion” que a fs.100 que fue dispuesta la acumulación a los presentes actuados ordenandose que se sustancien y que se emitirá una sentencia definitiva única, a fs.111.

No emerge ni la mas minima consideracion en la sentencia venida en crisis de esta situacion.

El a quo, a fs.342 y vta. hizo referencia a la procedencia de la multa del art.80 LCT basándose exclusivamente de las intimaciones, y mas alla de la valoracion que a la postre efectue en el presente voto, no pudo ignorarse la documentacion que se agrego en la oportunidad de presentar la demanda de consignacion y eludir una decision que incide en la procedencia de la sanción del articulo en cuestión.

Pero ello y siguiendo el criterio expuesto al inicio ha de ser subsanado en la presente sentencia, es decir por via del recurso de apelacion, por lo cual no he de declarar por este planteo del recurrente la nulidad de la sentencia.

En cuanto al incidente de tacha de testigos "F., H. en autos: F....s/incidente tacha de testigos" Expte.2499/2015, el actor a fs. 1 planteo la impugnacion por esta via de P. B. B., F. H. y R. S., contestando el demandado a fs.3 sobre la improcedencia por extemporaneidad, son cuestiones que fueron diferidas para el momento del dictado de la sentencia definitiva.

Sabido es, que es potestad del tribunal de mérito la decisión acerca de la admisión y rechazo de los elementos acreditativos (arts. 356, 357 y 388 del CP) y, en ese marco, puede ordenar a petición de parte y -aun de oficio- la producción de prueba manifiestamente útil o rechazar la ofrecida. Ello así, en tanto la facultad conferida al sentenciante para analizar las cuestiones de hecho y prueba, con el límite de no incurrir en arbitrariedad, comprende la posibilidad de seleccionar aquellas probanzas que resulten pertinentes en relación con los hechos, puesto que no se trata de

un sistema de prueba tasada o legal (C.S.J.N., Fallos: 294:427; 295:970; 301:979, entre otros).

En la presente sentencia el a quo hizo referencia a esta facultad pero omitió expedirse sobre el planteo del actor respecto de los testimonios que obraba en el incidente, y que valoró para decidir (fs.340/341).

En el mismo sentido que la propuesta anterior por la omision de tratamiento, en cuanto a este punto la calificacion de arbitrario del fallo, es subsanable por via de la apelacion, luego de estudiado el memorial de agravios la inadecuada o incorrecta valoracion de las circunstancias y la prueba en la sentencia atacada, ese punto referido al marco probatorio y la correcta aplicación del derecho, ha de ser decidida por via del recurso de apelacion no surgiendo una arbitrariedad insaneable que se traduzca en lesión a garantías constitucionales; que no puedan obtener un remedio adecuado por medio del recurso de apelacion, por ello entiendo que carece de fundamento el pedido de declararion de nulidad de la sentencia definitiva nro.36/2019 de fs.338/345 emitida por el sr.Juez de Refuerzo.

II.- En cuanto a la consignación me expediré in fine, entendiendo que debo resolver en primer término la causal del despido el tema objeto litigioso del presente pleito.

II.- a) A fs. 12/18 el Sr. H. J. F., interpuso demanda laboral en contra de A. E. de S. M. de C. R., reclamando la suma de $2.242.767,93, por Despido Indirecto e Indemnización conforme los arts. 217, 232,245 y 246, con las indemnizaciones y agravantes de los arts. 213 de la LCT, arts. 17, 62, 63, 66, 68,

81 de la citada norma y art. 1 de la ley 23.592, art. 2 de la ley 25.323, arts. 48 y 52 de la ley 23551, más actualización por ley 24283. Reclamó asimismo la entrega de Certificados de Servicio bajo apercibimiento de la multa del Art. 80 de la LCT y Daño Moral, art. 1077 del Código Civil.

Relató que ingresó a trabajar para la demandada, como Coordinador de Recursos Humanos, el 08/06/2011 en relación de dependencia.

Dijo que, entre sus tareas, se encontraba la obligación de coordinar tareas normales de todo el personal de la clínica, actividad que desarrolló hasta fines del año 2013.

Detalló que, organizaba y preparaba los horarios de trabajo de los empleados para asegurar la cantidad adecuada de personal disponible para cada horario de trabajo, debía crear y mantener diariamente los reportes de personal, que incluyen la verificación de horas de trabajo de los empleados y su tiempo libre.

Afirmó que, en el mes de diciembre de 2013, cuando hacía uso de derecho de descanso anual, es notificado de su despido con causa. Transcribió la misiva recibida. Efectuó consideraciones respecto de lo injustificado del despido, sosteniendo que fue despedido sin causa.

Reclamó daño moral. Argumentó mediante jurisprudencia.

Practicó liquidación. Ofreció prueba.

Efectuó reserva del caso federal.

A fs. 129/134vta., contestó demanda la accionada solicitando su rechazo con costas.

Negó en general y en particular los hechos relatados por la actora.

Denunció conexidad con el expediente 11/2014, caratulado "A. E. DE S. M. DE C. R. c/ F., H. J. s/ SUMARIOCONSIGNACIÓN, y peticiona su acumulación, obrando resolución favorable a fs. 152/154.

Relató su versión de los hechos, en referencia al motivo del distracto.

Expresó que, circularon fotos del actor junto a su pareja e inclusive sólo y desnudo en su oficina laboral, entre el personal dependiente.

Dijo que encontrándose de licencia el actor, otro empleado del sector de recursos humanos debió acceder a la PC de escritorio del Sr. F. para tomar algunos datos propios de sus tareas diarias, encontrando la PC encendida y en su pantalla había imágenes de personas desnudas y en conductas obscenas.

Refirió que junto a otro cadete tomaron imágenes de la pantalla y le informaron al Lic. P. B..

Narró que éste último indagó con el personal del Sanatorio, encontrándose que tales fotografías (y muchas otras), junto con videos protagonizados por el Sr. J. F., estaban en poder y circulando entre varios teléfonos celulares del personal de lo cual no tenían conocimiento alguno los directivos del Sanatorio Social, ni la empleadora.

Continuó diciendo que ante esta situación grave, y por demás irregular el Lic. P. B., ingresó a la oficina de Recursos Humanos y constató la existencia de tales imágenes, incluso que varias de ellas habían sido tomadas en el lugar de trabajo del actor.

Rememoró que para evitar el escándalo se le ofreció al actor que renuncie, y le ofreció abonarle uno o dos sueldos adicionales, tendiendo a contemplar

la situación pero informando que el vínculo laboral se extinguiría. Expuso que debido a que el actor, rechazó la propuesta se procedió al despido con justa causa el 14/04/2014 depositándose en su cuenta salario la liquidación final.

Se expidió sobre la justa causa del despido. Ofreció prueba. Efectuó reserva del caso federal.

No fue desconocido por las partes el ingreso del actor a la sociedad demandada como coordinador de recursos humanos el 8-junio-2011.

A los fines de decidir sobre la causal del distracto tengo en cuenta lo expresado por la empleadora tanto en el memorial de agravios como lo invocado al contestar demanda.

Acusa de desconsiderarse la voluntad de la empleadora al momento del distracto, que las supuesta injurias no fueron como dijo el actor, se tergiversó la comunicación del despido en la sentencia de grado. Que el despido fue por la totalidad de las conductas obscenas desplegadas y que eran conocidas por todos en el sanatorio y que habían circulado entre todo el personal.

De la documental acompañada por el actor de la CD de fs.6 le fue comunicando el despido a partir del 16/1/2014, con la siguiente causal, conductas privadas inapropiadas que trascendieron porque circularon por el personal, argumentó también que era el representante de la patronal frente a todo el personal del nosocomio.

A fs.8 por telegrama de fecha 4-2-2014 F. rechaza negando las causales, acusó a la patronal que invadieron sus archivos personales, reclamó liquidación final e indemnizaciones de ley.

Reclamó dos millones de pesos por violación a la intimidad invocando acuerdos internacionales.

La patronal notificó el despido donde claramente expuso lo que consideró una causal que fue trascender imágenes desnudo entre el personal, siendo que era jerárquico aunque fue sin precisar jurídicamente, el mal desempeño éste fue detalladamente descripto, es decir un empleado que representa a la empleadora tuvo exhibiciones con el personal subalterno y la otra fue lo que denominó una conducta indecorosa.

De la lectura de la CD431804635 del 14 de enero de 2014 remitida por el presidente de la institución demandada, en su extracto dice "...En atención la divulgación interna de sus conductas privadas, totalmente inapropiadas, injustificadas y obscenas en el lugar de trabajo, conforme la información suministrada por el Sub-Gerente Lic. P. B.; por medio de la presente notificamos a Ud. que siendo tales actos gravemente injuriantes de la relación laboral queda Ud. despedido con justa causa (art. 242 de la L.C.T.). A los fines del cumplimiento de la norma del art. 243 de la citada norma, las causas de su despido justificado son las siguientes: 1°) Luego de varios rumores acerca de la existencia de conductas inapropiadas de su parte con personal dependiente del Sanatorio Social, se le requirió a Ud. las explicaciones correspondientes por parte de su superior inmediato Lic. P. B., negando Ud. todo. 2°) Conforme le informara a Ud. recientemente el mismo Lic. P. B., han estado circulando por casi todo el personal dependiente del Sanatorio Social fotografías con Ud. protagonizando conductas

obscenas e injustificadas en su lugar de trabajo.3º) El Lic. P. B. ha constatado que algunas de tales fotografías corresponden a su puesto laboral (escritorio y PC), encontrándose asimismo dentro de su equipo informático más fotografías y videos obscenos por Ud protagonizados, totalmente ajenos al ámbito laboral. 4º) Esta grave situación ha sido divulgada por - y es vox populi en- casi todo el personal dependiente del Sanatorio Social, en el cual Ud. se desempeña a cargo de Recursos Humanos.Tales situaciones altamente disvaliosas y gravemente perturbadoras del ámbito laboral, impiden la continuación del vinculo de trabajo por su exclusiva culpa, atento ser Ud. representante de esta patronal ante el resto del personal dependiente subordinado a Recursos Humanos y resultar entonces incompatible lo hecho con la conducta de esta patronal; todo lo cual imposibilita el mantenimiento de la relación de trabajo....”

Constituyeron los hechos que la accionada invocó como justa causa de despido en su carta documento, cumplimentando de esta manera las previsiones del artículo 243 de la LCT, en tanto “los hechos imputados deben ser particularmente puntualizados, sin que resulte necesario que la comunicación telegráfica del despido contenga la detallada descripción de todas las circunstancias referidas a los hechos constitutivos de la injuria, excluyéndose toda manifestación genérica”. (CNAT sala 1 31.3.98 “García Víctor c/ Carol SA” DT 1999a-69, citado por Claudio Giacin en “Extinción de la Relación Laboral” dirigido por Mario Ackerman Ed. Rubinzal Culzoni pag. 367).”

Conforme lo establece el art. 243 LCT deben cumplirse tres requisitos formales para la procedencia del despido por justa casua: A) comunicación por escrito, b) expresión suficiente de la causa y c) invariabilidad en juicio de la causa expresada por escrito.

En cuanto a la exigencia del art. 243 LCT que debe ser " .. expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato ...".

En el caso no puedo concluir que el accionante viera afectado su derecho de defensa en juicio por la ausencia de indicaciones precisas en el despacho del despido. Considero que ha sido suficientemente clara y expuesta. Otras cuestiones diversas son la imposibilidad de variar la causal del despido en la instancia judicial y la valoracion de la injuria invocada.-

Reitero, si esa conducta efectivamente ocurrió es decir, trascendió entre el personal su imagen desnudo o exhibiendo genitales depende de la valoración de la prueba, de probarse ello, si la envergadura del incumplimiento resulta a mi criterio suficientemente grave para el distracto con justa causa, es lo que desarrollaré seguidamente.

Sin eludir lo sostenido largamente en punto a que el requisito de la proporcionalidad debe ser interpretado, entonces, en el sentido de que la reacción no sea de una magnitud superior a la que la injuria justifique, bien entendido nada obsta a que aquella se menor.(Ackerman-De Virgilis, ob. cit., L.T., N° 357, Septiembre 82, pg. 780). Por lo cual entiendo que esa

proporcionalidad debe valorarse a la luz del principio de preservación del trabajo (art.10 LCT).

Tampoco puede desconocerse que la doctrina y la jurisprudencia exigen además otros requisitos para evaluar la conducta del empleador.

"A nuestro entender, entonces lo correcto es interpretar que habría legitimidad en la reacción cuando ella se encuentra en adecuado nexo causal con la injuria (causalidad), sea proporcionada a ella (proporcionalidad), y sino contemporánea, su alegación sea cuando menos oportuna (contemporaneidad u oportunidad)' (Ackerman-De Virgilis, ob. cit., L.T., Nro. 357, pg. 778). Verificare si en el presente caso se encuentran cumplidos estos requisitos.

He de omitir la narración de la demandada respecto de la relación sentimental del sr. F. con una dependiente de ese mismo establecimiento, porque resulta ajena a las conductas endilgadas como injuriosas en la comunicación del despido, tal lo exigido en el art.243 LCT.

Por ello valoraré si se encuentra acreditado que hizo exhibiciones obscenas entre el personal, en fotografías, con las características narradas en la carta documento.

Sabido es que las acciones privadas de los hombres que no perjudique a otros, están reservadas a su conciencia y a dios (ver art.19 de la Const. Nac.) tal y como fue expuesta en la CD la injuria radica en una actitud que importó inobservancia de los deberes de prestación y de conducta establecidos genéricamente en el art. 62 LCT porque esa privacidad trascendió en el lugar de trabajo.

No comparto como dijo el inferior que se trató de dos injurias sino de una puntual y concreta, sino de una conducta indecorosa para su funciona por medio de una exhibición obscena que era divulgada en el nosocomio a través de fotografías.

Surge del propio relato de la demandada que (fs.130/vta.131) que otro empleado accedió a la computadora del actor en su ausencia por una cuestión laboral y allí encontró las imágenes de personas e incluso el accionante indecorosas.

Ahora bien para proseguir he de analizar y resolver ya que fue diferido para la oportunidad del dictado de la sentencia definitiva, la denuncia formulada en el incidente sobre “tacha de testigos” expte.2499/2015 –acollarado-, porque fue cuestionado el testimonio de P. B., F. H. y R. S., el argumento del actor fue que dichos testigos eran parte interesada (fs.1 y vta.).

No es suficiente para descalificar un testigo el hecho de que alguno de los testigos de autos tengan pleito pendiente con la demandada o que sea dependiente de la misma, no invalida totalmente su eficacia probatoria, sino que compele a la jurisdicción a analizar su testimonio con mayor estrictez, cobrando tal circunstancia mayor relevancia en procesos como el despido, pues debatiéndose aquí cuestiones de carácter laboral es sumamente probable que muchos de los testigos sean -o hayan sido- dependientes de la empresa accionada.(SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES Citar: elDial.com - W182D1).-

En este criterio, y que ha sido constante en el entendimiento que, todos, los conflictos laborarles o la mayor parte de ellos transcurren en el ámbito en que

se despliega la labor, donde se cumple o incumple el debito laboral; de acceder exclusivamente al planteo sin otro fundamento efectuado por el accionante, (que recién efectúa luego de haberse brindado la prueba cuestionada), se limitaría de un modo arbitrario el derecho de defensa de las partes.-

Aún cuando se tuviera por admitida la existencia de fotos indecorosas y obscenas en la computadora, en el pleito hay una ausencia de prueba sobre las exhibición de las mismas, es decir que trascendió los límites adecuados el sr. F. ya sea imprimiendo o emitiendo o remitiendo por via de Internet al resto de los agentes del nosocomio; es decir que la conducta indecorosa "vox populis" atribuida como la causal del distracto haya sido provocada el incumplimiento laboral denunciado que se bien no encuadró jurídicamente entiendo como comprensivo de los arts.62, 63 y 84 de la LCT (art. 242 LCT).-

Surge de los testimonios, en apretada síntesis, que H. vio en la computadora de F. las fotografías en el lugar de trabajo de este en su ausencia, que se encontraba presente Bandeau, que este último lo comunica a B.. Este le pide la captura, da cuenta que las fotografías en encontraban en el disco y se ubicaban con facilidad, este testigo dice que habían sido tomadas en el lugar de trabajo. S. manifiesta que enteró porque estaban circulando en la zona comedor.

No existe constancia mas allá de la manifestación de B. que dichas fotografías habían sido tomadas en el lugar de trabajo, ni tampoco que hubiera sido F. quien la hizo circular y las puso en conocimiento del resto de los agentes del nosocomio. Es decir no fue probado

que la conducta obscena haya sido “vox populis” ni que el agente despedido, el actor haya sido quien la divulgó en el establecimiento.

Por otra parte ese conocimiento general de la exhibición de conducta obscena de F., no resulta fijado en un momento determinado, solo aparece como cierto que las fotos estaban en la computadora y otros accedieron a ella. Siguiendo este hilo argumental, me lleva a valorar que las expusieron otros agentes.

En orden al análisis integral que impone la legislación de fondo, quedó exteriorizado que la ruptura no resultó contemporánea con el hecho porque no existen constancias de la circunstancia de la supuesta exhibición ni del conocimiento de los demás empleados.

No se comprobó un comportamiento contrario a los deberes de desempeñarse con criterio de colaboración, decoro, respeto y con buena fe, que impera en todo vínculo laboral porque aun considerando la existencia de dicho material, no se probó que fuera tomado en el lugar de trabajo y como dije tampoco que las hubiere difundido F..

Concluyendo entonces, y apreciando la prueba señalada conforme las reglas de la sana crítica (art. 386 CPCyC), no se ha demostrado acabadamente el hecho denunciado como causal del despido directo, ni una violación a los deberes genéricos de conducta vinculados al comportamiento de las partes en la ejecución del contrato de trabajo tales como la buena fe y la confianza recíproca (arts. 62 y 63 de la LCT).-

Por lo cual admitiendo la existencia de las fotos obscenas en el disco rígido como único elemento cuestionable con una prueba exclusiva de testigos, ello

debió haber sido materia de una previa investigación, de los hechos, porque del relato efectuado emerge que son varios quienes tuvieron acceso al material y pudieron haberlo echo circular.

Paralelamente, el deber de buena fe de la empleadora y de dirección y de disciplina no puede limitarse ni agotarse a aplicar la sanción sin una investigación adecuada y de haberla efectuado en la especie la A. E. de S. mutuos no lo acreditó.

La empleadora no demostró que F. fue quien divulgó sus fotografías, que fue conocimiento del personal por el accionar de este empleado.

Por lo que las fotografías existentes en la computadora si bien constituyen un mal uso de una herramienta de trabajo ello a mi modo de ver merecía una sanción de menor cuantía -aunque no fue esa la causal del distracto- y no la máxima expurgatoria, teniendo en consideración los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, y la falta u omisión endilgada para constituir la justa causa de despido no fue probada íntegramente, y aquella conducta que consiguió acreditar (la existencia de fotos en la computadora) no revistió una magnitud de suficiente importancia para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo a que hace referencia el Art.10 de la LCT.

Concordando con copiosa doctrina y jurisprudencia, que la valoración de la injuria laboral justificadora del despido debe ser hecha prudencialmente por los jueces teniendo en consideración el carácter de las relaciones, las modalidades y circunstancias personales derivadas del

contrato de trabajo en cada caso, lo que los doctrinarios denominan pautas que involucran tener a un despido por justa causa que deben meritarse en cada caso en particular ligados a la contemporaneidad, proporcionalidad y causalidad (Cfr. Meilij, "Contrato de Trabajo", T.II, pág. 462).

"Valoradas las circunstancias analizadas en el marco de las obligaciones que emanan de un contrato de trabajo, estimo que la irregularidad en la que aparece involucrado el accionante no es razonablemente configurativa de una injuria de gravedad. "En ese contexto, es evidente que el actor incumplió claramente con los deberes que establecen los arts. 62, 63 y 84 de la LCT. En tal orden de ideas, Fernández Madrid en su obra Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, (3era. Edición, Buenos Aires, La Ley S.A., Tomo II, pág. 1134, cita 26) señala que las partes deben actuar de acuerdo con principios impuestos por una recíproca lealtad de conducta (situación objetiva) y con la creencia de que se respetan dichos principios (situación subjetiva), tratando de no frustrar con su proceder las expectativas de la otra parte acerca de su prestación.

Como dijera atendiendo a los parámetros indicados, para constituir una justa causa de despido, debió revestir una magnitud de suficiente importancia como desplazar de primer plano el principio de conservación del empleo a que hace referencia el art. 10 de la LCT lo que no ocurrió en la especie.

Dada las características de la injuria invocada y lo debidamente probado, aparece evidente la irrazonabilidad de la medida.

Por todo lo dicho el despido deviene injustificado (cfme. art. 242 de la LCT), debiendo la empleadora asumir los rubros indemnizatorios y liquidación final conforme el art.245 de la LCT. Confirmo la sentencia de grado y la liquidación efectuada a fs.342. el rechazo de la multa del art. 80LCT.

En cuanto al Expte. 2477/2017, de consignación que a fs.99 se resolvió la acumulación a estas actuaciones en cumplimiento de la interlocutoria 3/2015, en dicha oportunidad se hizo lugar al pedido de la parte demandada.

La demandada consigno la documentación laboral correspondiente a lo dispuesto en el art. 80 LCT, tendré en cuenta que fue iniciado con posterioridad inmediata a tomar conocimiento del rechazo del despido por la causal invocada.

La doctrina ha considerado que las causas acumuladas conservan su individualidad y las alternativas y de sus respectivas secuelas son inherentes a cada una de ella, asi se justifica para evitar pronunciamientos contradictorios la necesidad de dictar una sentencia única, pero no importa supeditar el procedimiento de una a otro juicio o vincularlo que importe en la practica la transformación de ambos en una causa única (Fenochietto, E "Cod. Proc…." t.1 pag. 697 Ed. Astrea).

Como surge de estos actuados, la causa acumulada ha sido transformada en la única, fusionándose con el objeto de la principal.

No existe en dicho proceso acumulado oposición de la parte demandada, el trabajador, pero en el expte. principal reclamó la entrega de la documental laboral

(fs.17). Teniendo a la vista la documental laboral, los certificados que fueran objeto de dicha consignación, en consideración que reúnen los requisitos legales, doy por cumplida la obligación contenida en tal norma, art. 80 LCT haciendo lugar a la consignación y ordenando se entregue por Secretaria del Juzgado la misma al accionante sr. F..

En cuanto a las costas del proceso acumulado, considero que conforme la índole del pleito, la decisión adoptada para ambos proceso, debo eximir de imponerlas (por orden causado), corriendo la misma suerte que la incidencia resuelta por Sentencia Interlocutoria nro.3/2015.

Por ello confirmo la imposición de costas del proceso laboral dispuesta por el a quo.

Las costas de la Alzada las impongo a la apelante vencida conforme principio objetivo de la derrota (art.69 CP), que no se ve enervado por el progreso obtenido respecto del rechazo de la pretensión de entrega de documental que se cumplimento con el expte. acumulado.

Difiero la regulación de los honorarios de los letrados actuantes en esta instancia al momento del Acuerdo.

A la segunda cuestión, la Dra. García B. dijo:

Propongo:

1.- Por los argumentos expuestos confirmo la sentencia venida en crisis. Rechazo los agravios de la demandada.

2.- Hacer lugar a la demanda de consignación y ordenar que, por Secretaria del Juzgado se haga entrega de la documentación presentada por el A. E. DE S. M. DE

C. R. al actor sr. H. J. F. en autos “A. E. DE S. M. DE C. R. c/F., H. s/CONSIGNACION” expte.2477/15.

3.- Costas de la Alzada a la apelante vencida.

4.- Costas del expediente de consignación en el orden causado.

5.- Diferir la regulación de los honorarios de los profesionales actuantes al momento del Acuerdo.

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento con motivo del recurso de apelación que contra la sentencia de grado interpusiera la parte demandada (fs. 347, agravios fs. 349/354). Corrido el traslado de rigor, fue contestado por la parte actora (fs. 356).

I. Antecedentes

En breve síntesis, diré que el Sr. H. J. F. promovió demanda laboral por despido indirecto e indemnización y por daño moral contra la A. E. de S. M. de C. R. (AESMCR), sus titulares, gerentes o representantes por la suma de pesos dos millones ($ 2.000.000) producto de la liquidación que practicara y en la que individualizara los rubros objeto del reclamo, con más intereses, actualización a valores reales, y costas. Relato hechos. Ofreció prueba. Reservo el caso federal. Corrido traslado, en tiempo oportuno se presentó la accionada a contestar la demanda impetrada en su contra. Cumplió con el imperativo procesal negando hechos. Desconoció documental. Ofreció prueba. Hizo reserva del caso federal. Pidió se rechace la acción, con costas. Producida que fue la prueba ofrecida por las partes, pasaron los autos para resolver.

La sentencia dicta en la instancia de grado hizo lugar parcialmente a la demanda promovida, y en

consecuencia condenó a la A. E. de S. M. de C. R. a abonar al Sr. H. J. F., la suma de pesos seiscientos cuarenta y un mil doscientos cuarenta y ocho con cincuenta y seis centavos ($641.248,56), dentro de los diez días de quedar firme el decisorio, debiendo tenerse presente lo dispuesto por el art. 277 LCT. Impuso las costas a la demandada vencida. Reguló los honorarios de los profesionales intervinientes. Contra la sentencia interpuso formal recurso de apelación la parte demandada.

II. Análisis de los agravios

Es entonces que, adentrándome en el tratamiento traído a mi análisis, no resulta ocioso en el inicio recordar que no es preciso que el Tribunal considere todos y cada uno de los planteos y argumentos esgrimidos por las partes, ni en el orden en que son propuestos, bastando que se lo haga únicamente respecto de aquellos que resulten esenciales y decisivos para sustentar debidamente el fallo de la causa. Tal como lo ha establecido el más alto tribunal federal, los jueces no están obligados a tratar todos y cada uno de los argumentos de las partes, sino sólo aquellos que estimen pertinentes para la solución del caso (CSJN, Fallos, 248:385; 272:225; 297:333; 300:1193, 302:235, entre muchos otros).

Sostengo a la par que las limitaciones impuestas al juez, en cuanto a los hechos, no rigen tratándose del derecho, porque aunque las partes no lo invoquen o lo hagan en forma errónea, al juez corresponde calificar la relación sustancial en litis y determinar la norma jurídica que rige. Así, "en virtud del principio *iura novit curia* los jueces se encuentran facultados para

calificar autónomamente los hechos de la causa y subsumirlos en las normas jurídicas que los rigen, con independencia de las alegaciones de las partes o del derecho por ellas invocado (CSJN, 4/5/93, RepED, 28-459, n° 16; íd., 8/3/94, RepED, 29-453, n° 20/21; CNCiv, Sala C, 12/6/01, ED, 194-220; Incom, Sala B, 14/2/05, ED, 212-107).

Anticipo asimismo que, atendiendo al detallado relato que comprende tanto la plataforma fáctica del caso como los principales argumentos que componen la queja del apelante y que es desarrollado en el voto de mi estimada colega preopinante, me eximiré de incurrir en reiteraciones innecesarias que entiendo sólo dilatarían la extensión de mi juzgamiento, atendiendo a los principios de celeridad y economía procesal

Ya en la solución, y como señalé párrafos arriba, el primer agravio del apelante postula la declaración de nulidad, ello en tanto sostiene que la norma individual fue dictada sin que se resolviera tanto el proceso de consignación judicial (Expte. N° 2477/2015) – acumulado a este principal, como tampoco el incidente de tacha de testigos (Expte. N° 2499/2015, ambos radicados por ante el mismo Juzgado.

Al respecto, es claro que su pretensión deviene improcedente en este estadio procesal. Es que, del estudio de estos actuados no sólo surge que el mismo impugnante solicitó en dos oportunidades el dictado de sentencia (fs. 321 y fs. 333), sino que no efectuó el planteo que hoy introduce en esta Alzada en la oportunidad pertinente, verbigracia debió haber atacado la providencia por la que se dispusiera el pase de los autos a despacho para el dictado de sentencia (fs. 335).

Debe tenerse presente que uno de los efectos del llamamiento de autos para sentencia, lo constituye el saneamiento de todos los vicios de actividad anteriores, por lo que una vez una vez consentida esta providencia todos aquellos defectos pierden virtualidad, efecto que reposa en dos principios básicos en esa materia: el carácter relativo de las nulidades procesales y la necesidad de que éstas sean argüidas indefectiblemente en la misma instancia en que se produjeron. Luego, corresponde el rechazo del primer agravio.

Con todo, y si bien por lo expresado la pretendida nulidad resulta improcedente, corresponde resolver lo atinente a la consignación efectuada en el expediente acordelado (N° 2477/115) que tengo a la vista. Se encuentran allí agregada la documentación exigida por el art. 80 LCT, sin que la misma o su contenido hayan sido objeto de observación alguna por parte del trabajador, razón por la que habré de hacer lugar a la demanda por consignación promovida por la AESMCR, debiendo hacerse entrega por Secretaría de la documental pertinente al dependiente. Las costas del proceso de mención serán impuestas en el orden causado en atención a la naturaleza del proceso principal y en virtud de las facultades previstas en el art. 69 párr. 2° del ordenamiento ritual.

En la segunda queja, el apelante cuestiona que el sentenciante interpretara como diferentes injurias las contenidas en la comunicación del despido con causa, en concreto que la primera y la segunda injuria no serían válidas.

Bien, en realidad, no se trata de la validez de las pretendidas injurias – como afirma el recurrente- puesto

que ello implicaría su reconocimiento inicial como tales y su posterior impugnación, sino que lo que el juez de grado sostuvo en el decisorio fue que los procederes señalados en la misiva despachada por el empleador – en referencia al primero y al segundo inciso - no cumplen con los requisitos impuestos por el art. 243 de la legislación laboral, en tanto referir a conductas inapropiadas, sin especificar cuales son esas conductas, resulta vago y deja sin posibilidad de defensa al trabajador.

De todos modos, no repara el apelante en la concreta razón por la cual el sentenciante rechaza el despido sustentado en dicha causal. Es que, en efecto, y más allá de lo expresado en el párrafo anterior, el juez trata luego la injuria laboral denunciada por el principal, es decir, si bien formula las mencionadas consideraciones respeto de las denominadas primera y segunda injuria, trata la tercera. Destáquese que en palabras del propio apelante la mentada injuria es una sola, razón por la ninguna incidencia tiene el modo en que el señor juez lo haya analizado, desde que justamente analizó luego la procedencia de la misma.

Destacaré al respecto que, sabido es que la injuria resulta de todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta o lesiona intereses legítimos de la otra para fundamentar la ruptura de la relación, que reviste especial gravedad en una situación determinada. La injuria puede configurarse por una serie de conductas sucesivas, o una sola con la suficiente entidad para que así sea considerada.

En la práctica laboral, es común que trabajador o empleador puedan sentirse injuriados por el mero

incumplimiento de las obligaciones del otro que deriven en perjuicios de importancia y lleven en consecuencia a la ruptura de la relación laboral por hacer imposible su prosecución. Luego, supone la injuria una conducta o comportamiento ilícito y objetivamente grave.

Debe tenerse presente a esa hora que "la injuria causal de despido del trabajador no remite a la malicia o intencionalidad en la comisión del daño sino que basta para ello la antijuridicidad de la misma sin necesidad de un análisis de la culpabilidad y puede fundarse en un único acto cuando evidencia una actitud incompatible con las exigencias de la relación laboral… "(Sup. Trib. Just. Jujuy, "Castillo, Rafael c/ Hotel Augustus SRL", 28/4/2000).

En tal contexto, si bien es cierto que la conducta injuriosa debe ser apreciada en su gravedad, junto a demás parámetros tales como la antigüedad del empleado, sus antecedentes, su comportamiento anterior, en definitiva las circunstancias fácticas que han rodeado al caso, no puede dejarse de lado que las características del hecho deben ser asimismo contundentes para desplazar el principio de conservación del empleo que consagra el art. 10 LCT.

Se ha dicho "Aún en el caso en que el actor no hubiera concurrido a prestar servicios, ni dado razón de su ausencia, dicho incumplimiento no constituye injuria suficiente para impedir la prosecución del vínculo, y de corresponder alguna sanción ésta debió haber sido de grado menor, ya que el ejercicio del poder disciplinario debe ser gradual con la falta cometida y siempre tendiente a la perdurabilidad de la relación

laboral" (Sala 9°, "Contreras, Jorge Oscar v. El Ciclón de Banfield SRL", 31/8/2001).

En tal inteligencia, lo que la sentencia juzga con claridad es que, más allá de que pueda reprochársele al actor que en la computadora de su lugar de trabajo existiera una carpeta con fotos de su intimidad, no se colige del plexo probatorio la existencia de una injuria laboral que pueda achacársele personalmente, y si se trata del proceder antedicho, pues entendió el sentenciante que, en virtud de lo normado por el art. 67 LCT, no existió proporcionalidad entre la conducta denunciada y el despido. De allí que se rechazara el despido causado.

Es que, precisamente esa tarea, la de valoración del caso en concreto, es propia del juzgador en el marco del proceso y no de las partes. Es que "no son las partes del contrato de trabajo quienes están facultadas para calificar como injurioso el hecho determinante de la ruptura del nexo laboral, sino el magistrado competente en orden a las circunstancias que el propio art. 242 LCT, enuncian en forma general… (Sala 10°, "González, José E. c/ Orígenes AFJP SA", 8/10/2000, DT 2000-B-2192). Se rechaza el agravio.

En el tercer agravio, el apelante acusa contradicción en la sentencia. Argumenta que en la primera parte de los considerandos el señor juez de grado sostiene que las conductas privadas del actor no tendrían entidad suficiente para justificar el despido, y en la segunda parte de los considerandos que los incumplimientos del actor motivaron su desvinculación laboral.

De la lectura de la sentencia se aprecia que la interpretación del recurrente no se ajusta a la realidad. Inclusive el apelante transcribe un fragmento que así lo demuestra. Sobre el particular, es evidente que el planteo guarda estricta relación con lo que expusiera en el marco del tratamiento del agravio anterior, desde que no se evidencia contradicción alguna. Si bien es cierto que el sentenciante reconoce que existe una conducta inadecuada por parte del trabajador – no se ha negado ello en ningún momento - el eje de la cuestión pasó por dirimir si la misma constituyó, como antes dije, un proceder que sea calificado como una injuria laboral justificante del despido, lo que el juzgador entendió no existió. Se rechaza el agravio.

Por lo expuesto, y resueltas las cuestiones, resta atender lo relativo a las costas de esta Alzada, las que en atención a como se resuelve serán impuestas a la demandada apelante vencida por el principio objetivo de la derrota (art 69 CPCCCh). Difiero la regulación de honorarios de los profesionales actuantes para el momento del Acuerdo.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Por lo expuesto, y de compartir mis distinguidas colegas de Sala mi voto, propongo al Acuerdo la siguiente fórmula:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, confirmando el fallo de la instancia de grado en todas sus partes.

2) Hacer lugar a la consignación correspondiente al Expte. N° 2477/15, acordelado al presente, ordenando se entregue al Sr. H. J. F., por Secretaria del Juzgado

de origen, la documental objeto de la misma. Las costas del proceso de mención se imponen en el orden causado, según considerando respectivo (art. 69 párr. 2° CPCCCh).

3) Imponer las costas de la Alzada a la demandada apelante vencida (art. 69 CPCCCh).

4) Diferir la regulación de los honorarios profesionales para el momento del Acuerdo.

En este estado, y de conformidad con lo establecido en los arts. 274 y 275 del CPCCCh, se deja constancia que la decisión se adopta por mayoría, por lo que la Dra. Zanatta no emite su voto.

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

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, en contra de la sentencia de fs. 338/344 vta. y, en consecuencia, confirmarla en todo cuanto fuera materia de agravio.

2) Hacer lugar a la demanda de consignación correspondiente al Expte. N° 2477/15 y, en consecuencia ordenar que se haga entrega al actor de la documentación que motivó la promoción de la acción.

3) Las costas de esta instancia se imponen al demandado vencido.

4) Las costas del proceso de consignación se imponen en el orden causado.

5) Regular los honorarios del Dr. E. N., letrado apoderado de la parte demandada, por la labor cumplida en esta instancia, en la suma equivalente al 25% de lo regulado por su actuación en grado; y regular los honorarios del Dr. G. A. C., letrado apoderado de la parte actora, por la labor cumplida en esta instancia,

en la suma equivalente al 30% de lo regulado por su actuación en grado. En todos los casos, más I.V.A. de corresponder.

6) Regular los honorarios del Dr. E. N., letrado apoderado de la parte demandada, por la labor cumplida en primera instancia en el expediente N° 2477/2015, en la suma equivalente al 20% del monto al que habría ascendido la multa del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo; y regular los honorarios del Dr. G. A. C., letrado apoderado de la parte actora, por la labor cumplida en primera instancia en el expediente N° 2477/15, en la suma equivalente al 17% del monto al que habría ascendido la multa del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo. En todos los casos, más I.V.A. de corresponder.

7) Regístrese, notifíquese y oportunamente devuélvase.

RICARDO RUBÉN ENRIQUE HAYES
Juez de Cámara

GRACIELA MERCEDES GARCÍA B.
Presidenta

REGISTRADO BAJO EL NRO DEL AÑO 2019
EN EL LIBRO DE SENTENCIAS DEFIITIVAS "L"