

Contrato De Trabajo Despido Con Causa Perdida De Confianza Prueba Rechazo

DOMINGO, 10 DE ENERO DE 2021

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido. Con causa. Pérdida de confianza. Prueba. Rechazo Se hace lugar a la demanda por despido arbitrario interpuesta por el actor, atento a que el empleador no logró acreditar el hecho objetivo imputado al trabajador que habría configurado una injuria grave que justificó su despido con causa. En el presente caso, se acusó al trabajador de no rendir en la caja determinadas operaciones de ventas de productos de la demandada. En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 09 días del mes de agosto de 2016, se reúnen en acuerdo los jueces de la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo para dictar sentencia en la causa del epígrafe, y, de acuerdo con el resultado del sorteo realizado, proceden a votar en el siguiente orden: EL DOCTOR LUIS ALBERTO CATARDO DIJO: I.- La sentencia de primera instancia, que hizo lugar parcialmente a la demanda, viene apelada por la demandada y, disconforme con las regulaciones de sus honorarios, por la representación letrada de la parte actora y la perito contadora. II.- El señor Canella fue despedido mediante carta documento de fecha 07/06/11, que reza de la siguiente manera: ?...como resultado de la investigación efectuada, de su conocimiento, en relación a los hechos por Ud. protagonizados los días 21, 26, 27 y 30/05/2011, y los días 01 y 09/06/2011, hemos constatado que Ud. ha incurrido en graves incumplimientos a sus deberes laborales y de expresas instrucciones y políticas internas de trabajo, de su absoluto conocimiento, pues hemos comprobado: a) Que los días 21, 26, 27 y 30/05/2011 y los días 01 y 09/06/2011, entre las 20:00 hs P.M. y las 23.00 P.M. Ud., junto con el cajero Sr. Maximiliano Gómez, efectuaron cancelaciones de numerosos pedidos, por las sumas que seguidamente se detallan: \$393,50.- el día 21/05/2011; \$1.049,50.- el día 26/05/2011; \$551 el día 27/05/2011; \$1.065 el día 30/05/2011; \$1.476.- el día 01/06/2011 y \$2.022 el día 09/06/11, lo cual totaliza la suma de \$ 6.557.- en concepto de operaciones anuladas. b) Que a pesar de haber efectuado las cancelaciones de las operaciones en la caja, las transacciones se llevaron a cabo con los clientes, generándose un sobrante de dinero que no registró en el arqueo de caja. Es decir, que no obstante las cancelaciones realizadas, los pedidos fueron abonados por los clientes, y la mercadería entregada a los mismos, pero el dinero no fue registrado como ingreso en el arqueo de caja; c) Que los comportamientos detallados en la presente, han sido explicitados en detalle por el Sr. Gómez en el descargo que presentara al ser interrogado al respecto, el día 15/06/2011. d) Que otros dependientes interrogados, han corroborado los hechos descriptos, y la Gerente del local Sra. Laura Velásquez, ha presentado un informe detallado de lo ocurrido; e) Que al ser cuestionado respecto de estos hechos, Ud. Se ha negado a brindar las explicaciones del caso y no ha dado explicación alguna de su conducta; f) Que las conductas que se le imputan violan gravemente las Políticas y Procedimientos de Manejo de Efectivo y Valores, de su pleno conocimiento y conformidad y adquieren especial relevancia por el hecho de desempeñarse como Asistente Jr. del local. Y considerando que los hechos detallados constituyen una gravísima violación a sus deberes y obligaciones laborales y generan una gravísima pérdida de confianza en su accionar que hace imposible la continuación del contrato de trabajo. En razón de ello, y por los hechos incumplimientos mencionados, así como por la gravísima pérdida de confianza en su accionar nos sentimos gravemente injuriados y lo despedimos por su culpa a partir del día de la fecha...? (v. fs. 45). La señora Jueza a quo concluyó que no se encuentra acreditada la pérdida de confianza, con fundamento en: ?...no ha logrado comprobar en autos que las supuestas diferencias o irregularidades detectadas en las facturaciones... señaladas en el telegrama rescisorio, fueran responsabilidad directa del actor. En efecto, si tenemos en cuenta que dicha imputación la demandada funda en que las cancelaciones y/o anulaciones dentro del sistema denominado por la accionada ?Políticas y Procedimientos de Manejo de Efectivo y Valores? (las cuales no fueron acompañadas en autos por la empleadora), sólo pueden efectuarse solamente con la tarjeta personal de un gerente, como en este caso el actor; lo cierto es que según las constancias de autos en la práctica diaria, dicha tarjeta era utilizada por otros dependientes...Lo expuesto hasta aquí me persuade a concluir que no se ha arrimado a la causa elementos de juicio que avalen la autoría del hecho que imputaron al actor...En definitiva, a mi juicio, la máxima sanción impuesta por aquella no encuentra justificación en el marco del artículo 242 de la L.C.T. En consecuencia, el actor resulta acreedor a las indemnizaciones previstas en los arts.245, 232 y 233 de la L.C.T...?. La apelante se agravia del pronunciamiento de grado, ya que considera que se encuentra acreditada la pérdida de confianza, mediante los descargos de Gómez, Medina, Cisneros, Faroli y Velásquez, a su vez, con las declaraciones propuestas por su parte, de Velásquez y Tamboborini y, por último, ataca los testimonios con los que la a quo desechó su postura, estos son, Farfán, Saavedra, Amaya y Moragues. En principio cabe aclarar que a fs. 81 vta. (v. fs. 84) el actor desconoce la documental acompañada por la demandada de fs. 31 a 35, en la que obran los descargos de Gómez, Medina, Cisneros, Faroli y Velásquez. En cuanto a los dos primeros, si bien le fueron asignadas audiencias (v. fs. 146), a fs. 244 y 252 se tuvo por desistido -Gómez- y decaído -Medina- el derecho a valerse de dichos testimonios. Por lo tanto los documentos de fs. 31 y 32 carecen de valor probatorio en la

causa. A mayor abundamiento, cabe destacar que Maximiliano Gómez, conforme surge de la carta documento transcripta precedentemente, fue una de las personas a las que se le imputó participar en el manejo de fondos, en forma directa y/o indirecta. Por lo que, en esta inteligencia, es evidente que el testimonio no es idóneo, pues no reviste imparcialidad suficiente, en la medida que proviene de quien fue imputado de responsabilidad a nivel laboral (no es ajeno a los hechos). Tal descargo, como una especie de sumario administrativo, careció del requisito de espontaneidad a que alude Palacio (Derecho Procesal Civil, T. IV, pág. 557). En efecto, esta declaración fue prestada sin ningún tipo de garantías y frente a autoridades jerárquicas de la empresa. De modo que carece de fuerza probatoria. Respecto de los demás descargos, si bien fueron ratificados al ser citados como testigos de reconocimiento -Cisneros y Farioli- y al declarar - Velázquez- (v. fs. 237, 238 y 239), los mismos resultan carentes de validez, ya que ninguno de ellos logra acreditar haber visto al actor realizar el hecho irregular imputado. En tanto que Cisneros, manifestó que el día 9 de junio hubo varias cancelaciones y que venían de la caja de Maximiliano; Farioli expresó que el día 9 de junio notó que Maximiliano Gómez actuaba raro y que un pedido estaba armado pero no había ticket. Sostiene que se lo había solicitado al cajero o al cliente y nadie tenía el ticket. Por último, Velázquez, en el descargo de fs. 35, relata en base a lo revisado en el día siguiente al 9 de junio y de tal chequeo notó que la caja de Maximiliano Gómez solía tener cancelaciones y que era con el mismo gerente en el turno (Leandro Canella). Respecto de este último, cabe destacar del pronunciamiento de grado que "...se trata de manifestaciones del superior del actor (Gerente del local) quien como dependiente jerárquico de la empresa representa a la misma...". En definitiva, los tres mencionados infieren lo sucedido en la caja de Maximiliano Gómez era sospechoso, pero ninguno logra imputar en cabeza del actor el hecho ilícito, y si bien sucedía en el turno de Canella, no significa que era él el que lo realizara. Para terminar de exonerar de responsabilidad a Canella de lo imputado por la demandada, resta analizar la cuestión de la tarjeta que habilitaba tales movimientos en las cajas de la demandada. En principio, cabe aclarar que comparto lo expresado por la sentenciante de grado en cuanto a que "...si tenemos en cuenta que dicha imputación la demandada funda en que las cancelaciones y/o anulaciones dentro del sistema denominado por la accionada ?Políticas y Procedimientos de Manejo de Efectivo y Valores? (las cuales no fueron acompañadas en autos por la empleadora), sólo pueden efectuarse solamente con la tarjeta personal de un gerente, como en este caso el actor; lo cierto es que según las constancias de autos en la práctica diaria, dicha tarjeta era utilizada por otros dependientes...". Ahora bien, previo a analizar las declaraciones que acreditan esto último y que la demandada ataca en su primer agravio, pasaré a analizar las declaraciones de Velázquez (fs. 234/6) y Tamboborini (fs. 230/3), con las que intenta demostrar su postura. Las declaraciones resultan ineficaces a los fines probatorios. Digo ello, ya que Tamboborini (ver fs. 230/233) declara que "...en el turno del actor en las fechas aludidas es el único que lo hacía a dichas funciones salvo que el manejo efectivo siempre es de una persona sea el actor o Velázquez. Que otro gerencial puede ayudarlo al actor a efectuar las otras tareas...". Agrega que "... en dichas fechas de mayo a junio de 2011 había días que el actor estaba solo o bien estaba compartiendo el turno con otro gerencial...". También describe que "...en el caso del turno que sucedió lo dicho fue en el del actor y dichas anulaciones estaban registradas con la tarjeta personal a nombre del accionante. Que todo lo dicho lo sabe porque se auditó y se realizaron reportes en los cuales aparecían todas estas anulaciones con la tarjeta del actor. Que el testigo estuvo en esa auditoria sacando datos del día y horarios que habían anulaciones irregulares y no justificadas, que estuvo haciendo dicho trabajo con Laura Velázquez...". A su vez, cabe destacar que dicho testigo no se desempeñaba en el mismo lugar de trabajo que el actor que sólo "...una o tres veces por semana iba al local donde el actor trabajaba...", pero además "...nunca vio al actor cobrar por la entrega de algún pedido...". En definitiva, lo que el testigo afirma surge de los registros informáticos que son organizados y administrados por la demandada, lo cual resta valor convictivo a su declaración. Por su parte, Velázquez (Ver fs. 234/236) señaló "...lo sabe porque lo tuvo que revisar y además sabe que el procedimiento es así...", es decir, cuestiones que conoce por registros informáticos controlados por la demandada, al igual que Tamboborini; expone que "...la testigo era la jefa del actor en ese momento en el 2011...", pero la supuesta causal de despido la conoce "...una de las testigos empleadas Vanesa Farioli le vino a decir que Maximiliano Gómez entregaba pedidos pero que no emitía tickets, y que había sido en el turno de Leandro Canella ...". Pero la testigo "...no vio ni a Gómez ni a Canella entregando el producto...", pues "... como generalmente no se cruzaban en los turnos no vio cuando se abría la gaveta ...". La testigo además "...no vio que el actor se quedara con efectivo de ventas anuladas...". En definitiva, comparto el fundamento expuesto por la sentenciante de grado, en cuanto a que "el conocimiento de ambos testigos se basa en supuestos controles de registros que, no sólo no fueron acompañados en el responde, sino que además resultaron registraciones unilaterales de la demandada sin otra prueba objetiva que las avale". Por último, respecto de las declaraciones propuestas por la parte actora cabe señalar que: Saavedra (v. fs. 192) dijo que "...los gerentes...dejábamos las tarjetas en manos de otra persona, por ejemplo los líderes. Porque por ejemplo, los gerentes queríamos ir al baño, y al haber uno solo teníamos que dejar la tarjeta a alguien. O bien cerrar una caja de los cajeros, y también estando en la oficina cerrando la caja no podíamos borrar en otra caja y por ello dejábamos a cajeros o lideres para que se queden en la caja...puede pasar que el gerente le dé a otra persona, es decir a otros empleados, ya sean lideres o cajeros, la tarjeta para borrar los

pedidos. Que lo mencionado últimamente era habitual ya que al tener mucha tarea no dábamos abasto o simplemente íbamos al baño y debíamos dejar la tarea aludida...?. Amaya (v. fs. 195) manifestó que "...había muchos casos en los que el actor no podía usar esa la tarjeta por ejemplo, 1) si teníamos que ir al baño, debíamos ir al shopping toda vez que en el local no había baño. Que el baño estaba en la otra punta en el patio de comidas a unos ciento cincuenta metros. 2) En caso de que el actor estuviere cerrando una caja, no podía dejar el dinero de la caja solo, le daba la tarjeta a un líder de producción o alguno de los chicos de confianza, operarios y la borran al pedido, la utilizaban y le daban el pedido. 3) Si estabas resolviendo alguna queja, al cliente no lo podés dejar solo, y entonces la tarjeta se la daba a alguna de las personas mencionadas. 4) Que como hacíamos muchas tareas como ser pedidos diarios en la oficina mediante la computadora lo mandábamos por internet, llegábamos y lo debíamos hacer rápido, entonces si se necesitaba borrar le dábamos la tarjeta a los chicos, alude a los chicos a los operarios del turno. 5) En caso de que hubiere visitas de bromatología también no podíamos dejar a esa persona sola y teníamos los gerentes de turnos acompañarlos que eran los responsables. 6) En caso de tener que ir a comer, que no teníamos horarios, íbamos a la oficina y comíamos y ahí le dábamos la tarjeta un líder o persona de confianza para que no te moleste para comer en esos quince o veinte minutos que comíamos. Añade que todo lo relatado le pasaba no sólo al actor sino a todos los gerentes. Que lo sabe porque fue gerente. Que todo lo dicho es lo que le pasaba al testigo y seguramente también al actor porque todos lo hablamos del tema y caso y pasaba así. Que era habitual dejar esa tarjeta a una persona. Que cuando dice habitual se refiere a que es un hábito que tenés que comer, o ir al baño y dejábamos la tarjeta mencionada...?. Moragues (v. fs. 198) expresó que "...Que cuando algún cajero se equivocaba o algún cliente quería cambiar el pedido, cada encargado tenía su tarjeta la cual se pasaba por la caja para borrar el pedido. Que siempre cada encargado tenía su propia tarjeta pero al trabajar más de 10 horas diarias la entregábamos al otro encargado de confianza al líder de servicio por si no podíamos estar nosotros ahí, ejemplos corte de break, tener que ir al baño, estar cerrando otras cajas, se la he entregado al actor y nunca ha tenido problemas con el actor por habérsela dado. Que con el actor nunca tuvo ningún problema, la dicente le cedía la tarjeta cuando tenía que ir al baño o a comer, basándose en que se trabajaban 12 o 14 horas diarias y surgen necesidades y la dicente le daba la tarjeta y nunca tuvo ningún problema por una anulación ni por faltantes de caja...Que los gerentes, los asistentes, los encargados son los responsables de las anulaciones, pero por razones humanas entregábamos a los líderes de servicio le entregábamos la tarjeta, no podíamos estar una persona haciendo veinte cosas a la vez, por ejemplo si la dicente está cerrando una caja, no puede dejar a la cajera sola con la plata e irme de la oficina hasta la línea de cajas para anular...?. Por último, Farfán (v. fs. 201) declaró que "... siempre la tiene que pasar el gerente, aunque muchas veces la tarjeta la teníamos lo encargados o los mismos cajeros, que la teníamos por facilidad para ayudar al gerente porque siempre estaba con tareas administrativas, que no figuraba quién las usaba si la usaba otra persona además del gerente, que el actor tenía a cargo en un turno al menos 20 personas, cuando éramos menos el trabajo se repartía, un fin de semana éramos como treinta y pico, éramos bastantes...Que la tarjeta quedaba a cargo de alguno de los encargados, o del cajero a veces. Por todo lo analizado en autos, considero que el despido no puede ser considerado válido, por no encontrar acreditada la pérdida de confianza que invocó la demandada. Existe una circunstancia importante a tener en cuenta, sin perjuicio de lo dicho precedentemente, y es que resulta evidente que los empleados de la demandada trabajaban en un marco de relajamiento en los controles y de confianza, que impide trasladar a los empleados las consecuencias de omisiones de actos que debieron ser ordenados por la empresa. En conclusión, debo decir que, analizadas las constancias de la causa, advierto que la determinación adoptada por la empleadora no fue ajustada a derecho. El principio de buena fe que debe primar en todo contrato de trabajo, y que configura una obligación legal regulada por el artículo 63 de la L.C.T y el deber de fidelidad previsto en el artículo 58 del citado cuerpo legal, imponen a las partes el cumplimiento de ciertas obligaciones sustanciales, que son no incurrir en actos que puedan perjudicar al principal en el desempeño de la labor encomendada, bajo la posibilidad de configurar dichos incumplimientos razones suficientes para justificar la alegada pérdida de confianza, que si bien constituye una valoración subjetiva, debe basarse en hechos concretos e incumplimientos que justifiquen su invocación. Ello no ocurre en el caso de autos, por cuanto el incumplimiento no se encuentra acreditado, como para justificar la ruptura del vínculo habido por razones de falta de confianza -conf. artículos 242 y 243 de la L.C.T.-, la cual es una expresión que se traduce en un sentimiento subjetivo carente de efectos jurídicos, ya que son los hechos en los que se funda los que deben ser objeto de escrutinio a fin de determinar su idoneidad objetiva como injuria laboral; esto es, como incumplimiento cuya gravedad imposibilite la continuación de la relación, o más precisamente, habilite al contratante a denunciar el contrato, por haber lesionado irreparablemente las bases del negocio o haber tornado inequitativo exigirle que continúe observándolo. Por lo que la demandada, no sólo no tuvo en consideración lo que prevé el artículo 10 de la L.C.T, sino que además no hizo uso correcto de la facultad disciplinaria que le brinda el artículo 67 del mismo cuerpo normativo. Por todo lo expuesto, corresponde se confirme lo resuelto en grado. III.- Respecto del agravio por la categoría, la demandada no se hizo cargo de los fundamentos del decisorio y de las conclusiones que de ellos se extrajeron y no demuestra, como era su carga, que contiene errores invalidantes de su eficacia probatoria, ni que haya apreciado dicha eficacia con desdén por las reglas que gobiernan la cuestión en

materia probatoria. Formula consideraciones de tipo general, pero soslaya el razonamiento y los argumentos de la sentencia, ni elabora adecuadamente acerca de su contenido, se limita a discrepar con lo decidido y no ofrece otros argumentos, que deban ser preferidos a los expuestos por la Jueza a quo, y que han quedado firmes por omisión de la crítica razonada y concreta que define, en sentido técnico procesal, el concepto de agravio (artículos 116 del ordenamiento procesal aprobado por la Ley 18.345). En cuanto a la remuneración, la apelante soslaya que a fs. 255 vta. la perito contadora determinó la suma que consideró la sentenciante de grado.

IV.- En el tercer agravio se refiere a los rubros diferidos a condena. Enuncia que los siguientes se encuentran calculados sobre una base errónea: indemnización sobre preaviso, integración mes de despido y s.a.c.; pero lo cierto es que soslaya que a fs. 255 vta. la perito contadora consideró el sueldo de junio 2011 - aplicando el criterio de normalidad próxima que se basa en la última remuneración-. Por otra parte, sostiene que surge acreditado que abonó la liquidación final pertinente al actor; sin embargo no obra en autos recibo que acredite sus dichos. Asimismo, cabe recordar que a partir de las Resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Nros. 644 y 790 de fechas 30 de septiembre de 1997 y 8 de noviembre de 1999, respectivamente, y la Resolución del Ministerio de Trabajo Empleo y Formación de Recursos Humanos N° 360/2001, vigentes a la fecha que tales conceptos se devengaron, es obligación del empleador depositar las remuneraciones de su personal en una cuenta sueldo de una entidad bancaria, y cobra especial relevancia, a los fines de la acreditación del pago de remuneraciones, el extracto de tales cuentas. En la especie, no se produjo prueba al respecto. Por todo lo expuesto, corresponde se confirme lo resuelto en grado. El agravio por el artículo 2° de la Ley 25.323 es improcedente, ya que a fs. 106 surge que el actor cumplió con la intimación que prevé dicha norma. A su vez, cabe señalar que el artículo agrava en un 50% de sus respectivos montos las indemnizaciones de los artículos 232, 233 y 245 de la L.C.T., 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, cuando, intimado el empleador fehacientemente a su pago por el acreedor, no lo cumpla y lo obligue a iniciar acciones judiciales o conciliatorias previas. La parte final autoriza a reducir parcialmente el importe de la agravación si hubiesen existido causas que justificaren la conducta del empleador. Se debería entender que la justificación podría surgir de la imposibilidad, material o jurídica, de satisfacer los créditos, o de la plausibilidad de la justa causa de despido invocada, judicialmente desechada. Cuando, como en el caso, se ha invocado una postura desestimada en grado, y cuestionada insuficientemente en esta alzada, se aconseja no conceder la franquicia pretendida, por lo que corresponde se confirme la condena al pago de dicho rubro. El agravio referido a la multa del artículo 45 de la Ley 25.345 es improcedente. La demandada no ha entregado la totalidad de las certificaciones que requiere el artículo 80 de la L.C.T. La norma es por demás clara: es obligación del empleador entregar al momento de extinguirse la relación laboral, dos certificados. Uno, conteniendo constancia documentada del ingreso de los fondos de la seguridad social. Otro, con las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. La accionada puso a disposición los certificados de ley, pero solo demostró haber confeccionado el de fs. 35/39, el extendido en formulario de la ANSES, identificado como PS 6.2. En este último instrumento, puede comprobarse que, se han indicado algunos de los datos requeridos por la norma: el tiempo de prestación de servicios, la naturaleza de éstos y los sueldos percibidos. Sin embargo, no aparecen en él, los aportes y contribuciones con destino a los organismos de la seguridad social.

La certificación de servicios y remuneraciones, formulario PS 6.2. de la ANSES, puede ser suficiente para el organismo oficial; sin embargo, en mi criterio, no cumple con el requerimiento legal que es claro y contundente: debe entregarse al trabajador una constancia de los aportes y contribuciones con destino a los organismos de la seguridad social. Es obvio que, el empleador ha cumplido con una parte de su obligación al poner a disposición el certificado de trabajo, pero no lo hizo al pretender entregar el aludido formulario de la ANSES -aunque en forma tardía-. La circunstancia que el trabajador, puede presentarse con el mismo ante el organismo al momento de solicitar el otorgamiento de algún beneficio no desplaza la obligación del demandado, que el legislador -indudablemente en conocimiento de los criterios de la ANSES-, ha decidido mantener, cual es la de entregar la constancia del ingreso de los aportes y contribuciones. La Ley de Contrato de Trabajo impone al empleador una obligación de hacer: la entrega de dos documentos que deben contener necesariamente los datos que la norma determina. Si el legislador hubiese entendido que resultaba suficiente la información que pudiese tener en sus registros la ANSES, así lo habría señalado, eliminando de los certificados en cuestión, el requisito de que deben contener la constancia de ingreso de los aportes y contribuciones con destino a los organismos de la seguridad social, cosa que no hizo. Habida cuenta de lo expuesto resulta clara la insuficiencia del documento puesto a disposición del actor por la demandada. Por lo que corresponde se confirme la condena al pago de la multa.

V.- Las regulaciones de honorarios lucen razonables y no deben ser objeto de corrección (artículos 6°, 7° y 8° Ley 21.839, 3° D.L. 16638/57).

VI.- Respecto de la forma en que han sido impuestas las costas no hallo motivos suficientes para apartarme del principio general que rige la materia (artículo 68 del C.P.C.C.N.).

VII.- Respecto de la tasa de interés impuesta en grado (Acta CNAT 2601), cabe señalar que la misma se mantendrá a partir de su última publicación al 36% anual (conf. Acta CNAT n° 2630 del 27/04/16).

VIII.- Por lo expuesto y argumentos propios de la sentencia apelada, propongo se la confirme en todo lo que fue

materia de agravios con la salvedad indicada en el considerando VII. Se confirme el pronunciamiento sobre costas y honorarios. Se impongan las costas de Alzada a la parte demandada; y se regulen los honorarios de los letrados firmantes de los escritos dirigidos a esta Cámara en el ...% de los que les fueron fijados en la instancia anterior (artículos 68 del C.P.C.C.N.; 14 de la Ley 21.839).-
EL DOCTOR VICTOR ARTURO PESINO DIJO: Que, por compartir sus fundamentos, adhiere al voto que antecede. Por ello, el TRIBUNAL RESUELVE: 1) Confirmar la sentencia apelada en todo lo que fue materia de agravios con la salvedad indicada en el considerando VII; 2) Confirmar el pronunciamiento sobre costas y honorarios; 3) Imponer las costas de Alzada a la parte demandada; 4) Regular los honorarios de los letrados firmantes de los escritos dirigidos a esta Cámara en el ... % de los que les fueron fijados en la instancia anterior.- Regístrese, notifíquese, cúmplase con lo dispuesto en el artículo 4º Acordada CSJN 15/13 del 21/05/13 y, oportunamente, devuélvase. LUIS ALBERTO CATARDO JUEZ DE CÁMARA VICTOR ARTURO PESINO JUEZ DE CÁMARA Ante mí: ALICIA E. MESERI SECRETARIA
011149E