

Contrato De Trabajo Despido Discriminatorio Actividad Sindical Prueba Representacion Gremial

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido. Discriminatorio. Actividad sindical.

Prueba. Representación gremial Se rechaza la demanda por despido discriminatorio interpuesta por el trabajador, habida cuenta de que el actor no acreditó desempeñar actividad sindical alguna ni representación gremial, ni existen indicios suficientes que presuman que el despido efectuado obedeció a motivos discriminatorios.

VISTO Y CONSIDERANDO:

En la ciudad de Buenos Aires, el 07 de junio de 2016, reunidos los integrantes de la Sala II a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia definitiva en estas actuaciones, practicado el sorteo pertinente, proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación. Miguel Ángel Pirolo dijo: La sentencia de primera instancia rechazó íntegramente la demanda. A fin de que sea revisada esa decisión por este Tribunal de Alzada, interpuso recurso de apelación la parte actora, en los términos y con los alcances que explicita en su escrito de expresión de agravios.

Liminarmente, es necesario puntualizar que la presente acción se fundó en el art. 47 de la ley 23.551 y en los arts. 1 y concs. de la ley 23.592, al sostener el actor que el despido dispuesto por la demandada en fecha 28 de mayo de 2013 ha sido discriminatorio, por estar motivado en su actividad sindical. En virtud de ello, A. acotó el objeto de la demanda a la declaración de nulidad del acto resolutorio, a obtener la reinstalación en su puesto de trabajo y el pago de salarios caídos y de una indemnización en concepto de daños y perjuicios derivados de dicho acto discriminatorio. Consecuentemente, y por aplicación del principio procesal de congruencia (arts. 34 inc. 4º, 163 inc. 6º y 164 y 277 CPCCN), es pertinente aclarar expresamente que la revisión jurisdiccional por parte de este Tribunal debe ceñirse al objeto o pretensión de la demanda, por lo que no corresponde expedirse en relación a la arbitrariedad -o no- del despido decidido por la parte demandada, sino a establecer si éste ha sido motivado por la actividad sindical que invocara el actor en el escrito inicial y si tuvo, por tanto, una finalidad discriminatoria. Sobre dicha base, corresponde señalar que más allá de que el actor haya hecho en la demanda ?...expresa reserva de reclamo para el supuesto de resultar rechazada la presente acción de nulidad de despido? (fs. 38, 2º párr.) y expresado que los reclamos allí efectuados no implican ?...renuncia a derecho alguno derivado del art. 245 ni norma alguna de la Ley de Contrato de Trabajo, en caso de no prosperar la reinstalación solicitada...? (ver fs. 38 vta., antepenúlt. párr.), lo cierto y aquí relevante es que en estas actuaciones, no se ha peticionado ni reclamado el reconocimiento de crédito alguno derivado de dichas normas. Al respecto, cabe memorar que la demanda y la respectiva réplica, conforman el tema de debate sobre el cual se debe sustanciar la prueba y dictar sentencia. Como señala Centeno (El Procedimiento en la Provincia de Buenos Aires. pág. 94 y sgtes.), la demanda determina la apertura de la instancia, y deja fijados los límites de la acción y su naturaleza; y a éstos se debe supeditar la contestación de la demanda y la sentencia. De modo que el juez o tribunal no puede apartarse de los términos en los que quedó trabada la litis porque allí quedan fijados en forma definitiva los temas de la controversia, que no pueden ser -luego- alterados (cfr. art. 34, inc. 4 y 163, inc. 6 CPCCN). Refiere Couture que la sentencia es el acto emanado de los agentes de la jurisdicción mediante el cual se deciden la causa o los puntos sometidos a su conocimiento. En una primera operación, deriva de los términos mismos de la demanda; y, en definitiva, el Juez debe hallar ante sí el conjunto de hechos narrados por las partes en sus escritos de demanda y contestación y las pruebas sobre esos hechos que se hubieran producido para depararle convicción de la verdad y permitirle efectuar la verificación de sus respectivas posiciones (cfr. Couture, ?Fundamentos del derecho procesal civil? Ed. Depalma, 1981, págs. 277 y ss). La decisión que adopte el Juez para resolver el litigio debe ser congruente con la forma en la cual ha quedado trabada la relación jurídico procesal, sin que corresponda alterar o modificar en aspectos esenciales, las pretensiones o articulaciones formuladas por las partes (cfr. Colombo, en ?Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Anotado y Comentado? Ed. Abeledo Perrot, T. I pag. 281 y ss y doc. que informa el art. 163 inc. 6º del C.P.C.C.N.). La parte actora se agravia, esencialmente, por cuanto en la sentencia apelada no se tuvo por demostrado el carácter discriminatorio del despido decidido por la accionada a raíz de la invocada calidad de activista sindical y, consecuentemente, se desestimó el planteo de nulidad articulado en el escrito inicial respecto de dicha medida resolutoria. Cabe señalar que, en atención a la índole de la cuestión debatida y al modo de resolverse en la instancia previa, se estimó conveniente requerir la opinión del Sr. Fiscal General, quien se expidió a tenor del dictamen de fs. 360 y vta. que en líneas generales comparto y doy por reproducido en mérito a la brevedad. Ahora bien, como se desprende de los términos en que se han formulado los agravios, la cuestión central radica en determinar si se ha acreditado que el despido dispuesto por la empleadora el 28/05/2013 bajo la alegación de abandono de trabajo encubrió una motivación discriminatoria por la actividad sindical que fuera invocada por la parte actora, puesto que de su resultado ha de depender el encuadre del planteo de autos en la normativa invocada (art. 47 LAS y art.

1° ley 23.592). En principio, corresponde señalar que, dentro del sistema de estabilidad relativa impropia que contempla la LCT, el despido injustificado o arbitrario no encierra, necesariamente, un acto discriminatorio. Ahora bien, los términos de los agravios imponen señalar que, como lo sostuvo el Máximo Tribunal ?En los procesos civiles relativos a la ley 23.592, en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego, resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, y la evaluación de uno y otro extremo, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica... La doctrina del Tribunal ... no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosímilmente se siga la configuración del motivo debatido, ni tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado? (del voto de los Dres. Fayt, Petracchi, Maqueda, Zaffaroni in re ?Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo? - 15/11/2011 - CSJN P. N° 489, L.XLIV) Reiteradamente se ha señalado que, en materia de despidos en los que se alegan motivos discriminatorios, corresponde seguir el criterio que inclusive rige en sede civil -en donde el principio protectorio y las normas adjetivas que hacen a la facilitación de la prueba en el proceso no son aplicables-, según el cual no corresponde exigir al trabajador plena prueba del motivo discriminatorio, pues basta a tal efecto con indicios suficientes en tal sentido (conf. art. 163 inc. 5 CPCCN). En el reparto de cargas procesales, a cargo de la empleadora debe colocarse la justificación de que el acto obedece a otros motivos. Así, la carga probatoria que se impone al empleador en tales casos, no implica desconocer el principio contenido en el art. 377 del CPCCN, ni lo específicamente dispuesto en la ley 23.592, ya que ?...quien se considere afectado en razón de cualquiera de las causales previstas en esta ley (raza, nacionalidad, opinión política o gremial, sexo, caracteres físicos, etc.), deberá, en primer lugar, demostrar poseer las características que considera motivantes del acto que ataca...y los elementos de hecho, o en su caso, la suma de indicios de carácter objetivo en los que funda la ilicitud de éste; y queda en cabeza del empleador acreditar que, el despido tuvo por causa una motivación distinta y a su vez excluyente, por su índole, de la animosidad alegada, y ello por cuanto, ante la alegación de un acto discriminatorio, si median indicios serios y precisos en tal sentido, es el empleador quien debe aportar los elementos convictivos que excluyan la tipificación enrostrada, todo lo cual encuentra sustento en la teoría de las cargas dinámicas probatorias, según la cual, sin desmedro de las reglas que rigen el onus probandi, quien se encuentra en mejores condiciones, es quien debe demostrar objetivamente los hechos en los que sustenta su obrar, máxime cuando las probanzas exigidas pudieran requerir la constatación de hechos negativos...? (S.D. Nro. 93.623 del 7/7/05 in re ?Cresta, Erica Viviana c/Arcos Dorados S.A. s/daños y perjuicios? del registro de esta Sala -con igual criterio CNAT, Sala VIII, Sent. Nro. 34673 del 30/11/2007, en autos ?Cáceres Orlando Nicolás c/ Hipódromo Argentino de Palermo S.A. s/ juicio sumarísimo?, entre muchos otros). En este punto, creo necesario remarcar que la imposición de la carga de la prueba en torno al marco circunstancial en que se alega el trato discriminatorio, resulta coherente con lo dispuesto por los arts. 17 y 81 de la L.C.T. y con la doctrina que al respecto sentó la Corte Suprema de Justicia de la Nación in re ?Fernández Estrella c/Sanatorio Güemes? y más recientemente, en la causa ?Pellicori, Liliana S. c/ Colegio Público de Abogados s/ amparo? antes citada; criterio que, en principio, no se ha visto conmovido a través de la normativa constitucional y supra-legal aplicable, puesto que no se ha interpretado de manera disímil tal tópico por los organismos de control de la OIT, ni por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre o la Declaración Universal de Derechos Humanos no se oponen a la interpretación propiciada, y a través de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo -OIT, 1998- se han establecido las bases para el compromiso internacional en torno al alcance de las garantías que emergen de los convenios fundamentales -entre los que se encuentran los relativos a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo- pero nada se ha dispuesto con relación al modo en que deben aplicarse las cargas probatorias en el proceso, las que, necesariamente, en lo que respecta a la configuración de un trato discriminatorio apoyado en la invocada calidad de ?activista sindical?, se encuentran a cargo de quien lo alega, quien al menos debe aportar elementos indiciarios en tal sentido. Al respecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, al referirse al Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958, ratificado por la República Argentina, señala que sólo en ciertas circunstancias, la carga de la prueba de la discriminación no debe corresponder al que la alega. El trabajador tiene la carga de aportar, un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental; y para ello no basta una mera alegación, sino que se debe acreditar la existencia de algún elemento que permita considerar la posibilidad de un acto arbitrario de discriminación (Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la O.I.T., Estudio general de 1988 sobre Igualdad en el empleo y la ocupación). En sentido similar se ha expedido la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos ?Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de Capital

Federal? del 15/11/11 (P489, XLIV); y también esta Sala en ?Sotelo, Ramón Olegario c/ Wall Mart Argentina (SD N° 100.431 del 25/4/12, del Registro de esta Sala). En resumen, en casos como en el presente, el trabajador tiene la carga de aportar indicios razonables de que el acto empresarial configuró un obrar discriminatorio motivado por su hipotética calidad de ?activista sindical?. Para ello no basta una mera alegación, sino que se debe acreditar la existencia de elementos que, aun cuando no creen plena convicción sobre la existencia de actos u omisiones atentatorios contra el derecho fundamental, induzcan a creer racionalmente justificada su posibilidad. En el caso de autos, por las razones que seguidamente expondré, estimo que el trabajador no ha aportado indicio alguno con respecto a la invocada actividad sindical, por lo que no corresponde admitir la inversión del onus probandi en que hace reiteradamente hincapié el recurrente. En primer lugar, destaco que en la sentencia apelada el Sr. Juez a quo concluyó que tal extremo fáctico no surge de la prueba testimonial, y destacó que ?...Por el contrario, los testigos declararon que ellos fueron los que apoyaron al actor, junto con el sindicato para que no lo echaran...?. Señaló asimismo ?...que del intercambio telegráfico surge el reclamo individual que hizo el actor para sí mismo. De ningún modo una ?...activa intervención en las reuniones y manifestando sus opiniones gremiales, efectuando reclamos a su empleadora en virtud de los incumplimientos que ésta mantenía...? (ver fs. 12) configura representación de sus compañeros, ni se encuentra acreditado que haya realizado actividad alguna en amparo de los derechos de los choferes y ayudantes de la empresa...? (ver fs. 330 vta.). Luego de analizar detenidamente las posturas asumidas por los litigantes en el pleito y los elementos de prueba obrantes en autos, considero que, más allá del esfuerzo argumental de la recurrente, tal conclusión debe ser confirmada. Ello así por cuanto observo que, en efecto, en el escrito de demanda el actor para justificar su ?actividad sindical?, -de la cual dijo que la accionada tenía pleno conocimiento- sostuvo que, luego de afiliarse al Sindicato de Choferes de Camiones de la Ciudad Autónoma y Provincia de Buenos Aires, comenzó a ?...militar en dicha Organización Sindical, participando activamente en la consolidación de la RAMA TRANSPORTE DE LAVADEROS INDUSTRIALES, interviniendo en las reuniones y manifestando sus opiniones gremiales y efectuando reclamos a la demanda en virtud de los incumplimientos que ésta ha mantenido y mantiene con sus trabajadores dependientes entre los que se encuentra el actor...? (fs. 12, 1er. párr.). Aseveró asimismo que la demandada ?...despidió al actor por ser activista y afiliado al SINDICATO DE CHOFERES DE CAMIONES, OBREROS Y EMPLEADOS DEL TRANSPORTE DE CARGA POR AUTOMOTOR, SERVICIOS LOGÍSTICA Y DISTRIBUCIÓN DE LA CIUDAD AUTÓNOMA Y DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES; y por tal circunstancia, reclamar tanto por sus derechos como por los de sus compañeros...? (fs. 37 y vta.; lo remarcado corresponde al original). Al respecto, en primer término cabe destacar que tal como se desprende de la reseña efectuada, el actor no precisó en forma clara, concreta y circunstanciada cuáles habrían sido los reclamos efectuados por ?sus compañeros?, pues si bien todo el relato se circunscribe al conflicto intersindical suscitado por la determinación del Convenio Colectivo de Trabajo que debía aplicarse a los trabajadores vinculados a tareas de transporte para la demanda, -cuestión, vale aclarar, que excede la competencia de este Tribunal, máxime si se advierte que ésta se ventila en otras actuaciones-, lo cierto es que ni siquiera se indicó en qué habrían consistido los reclamos efectuados por el actor en representación de otros trabajadores de la demandada y, menos aún, en tal hipótesis, en base a qué elementos o circunstancias se atribuía tal calidad de representante sindical, y, más concretamente, por medio de qué acto es que sus hipotéticos representados le habrían conferido expresa o tácitamente tal supuesto mandato. En definitiva, considero que de lo explicado en la demanda, sólo surgen reclamos concretos y específicos inherentes al derecho individual del actor, mas no respecto de un interés colectivo, es decir, vinculados al ejercicio de algún grado de ?representación? de todos o de algunos de los trabajadores, como para que pueda entenderse configurativa del cumplimiento de una función de índole ?gremial?. Por otra parte, y en lo que atañe a la prueba testimonial, cabe destacar que, sin perjuicio de señalar que ésta debe recaer exclusivamente respecto de los hechos controvertidos que son conducentes a la dilucidación del litigio, -por lo que resultaría improcedente la introducción de hechos no invocados en los escritos constitutivos del proceso (conf. art. 364 CPCCN)-, lo cierto es que de las declaraciones obrantes en autos tampoco surge evidencia objetiva de que el actor, de algún modo, haya desempeñado una actividad gremial, a través de la representación de los intereses colectivos de los trabajadores (arts. 90 LO y 386 CPCCN). En efecto, arriba firme la apreciación efectuada por el magistrado que me precede, en cuanto a que ?...Respecto de la actividad gremial alegada por el actor, ninguno de los testigos la corroboró, como tampoco que hubiera sido sujeto pasivo de discriminación ni que esto motivara el despido por parte de la demandada. Por el contrario, los testigos declararon que ellos fueron los que apoyaron al actor, junto con el sindicato para que no lo echaran...? (fs. 330 vta., penúlt. párr.; art. 116 L.O.). Como ya lo he sostenido en una causa de aristas similares - con la adhesión del Dr. Miguel Ángel Maza- (Sent. Def. 97.985 de fecha 7/5/2010 in re ?Castro, Brenda Leticia c/ Casino Buenos Aires S.A. Cía. de Inversiones en Entretenimientos S.A. U.T.E. s/Juicio Sumarísimo?), la participación que uno o más trabajadores puedan tener en distintos reclamos, peticiones, movilizaciones o reivindicaciones tendientes a obtener el resguardo de los derechos e intereses del grupo al que pertenecen y aún la adhesión o la confrontación que pueda llegar a implicar con respecto a determinada gestión que pudieran llevar a cabo los delegados del personal -que actúan en el ámbito de actividad de una entidad gremial con o sin

personería-, no implica el desempeño de una actividad gremial o sindical cuando no está claramente patentizado que quien la lleva a cabo ejerza algún grado de representación de, al menos, un grupo de trabajadores. No cualquier actividad reivindicatoria o movilizadora, ya sea que coincida con la que impulsa el sindicato que tiene otorgada la representatividad del sector o que se contraponga a ella, puede considerarse configurativa de una actividad de naturaleza sindical o gremial si no implica el ejercicio de la representación de otros, pues la pluralidad es la condición inmanente de la sindicalización o agremiación y no cabe - entonces- considerar incluida en su conceptualización a la mera actividad personal que, aunque esté destinada a favorecer a varios, no se lleve a cabo en representación del interés colectivo de algún grupo. Obsérvese que, tanto el Convenio N° 135 de la OIT como la ley 23.551, contienen normas destinadas a resguardar la actividad de quienes ejercen algún grado o tipo de ?representación? que, obviamente, es inescindible de la noción de sindicalización o agremiación que supone la agrupación de varios a los que aquellos representan (ver lo sostenido, entre otros in re ?Marnoni, Eduardo Daniel c/Spicer Ejes Pesados S.A. S/Acción de Amparo? SD 96649 del 30/4/09 del registro de esta Sala). Como ya ha señalado esta Sala a través del voto concurrente de mis distinguidos colegas -Dres. Miguel Ángel Maza y Graciela A. González-, para que la labor desplegada por una persona involucrada o interesada en la cuestión gremial pueda llevar a calificarla como un ?representante sindical de hecho? es necesario que, por lo menos, su actuación haya involucrado intereses colectivos o que su labor haya tenido una incidencia de ese carácter puesto que, más allá de que el activismo que invoca hubiera sido ejercido en forma colateral o por fuera de la estructura orgánica de la asociación sindical, lo cierto es que para vincular al acto que se reputa discriminatorio con el factor sensible que se alega (activismo gremial), es necesario demostrar -al menos- la calidad que erigiría al actor en un sujeto especialmente vulnerable a eventuales actos disgregatorios o peyorativos, lo que no es posible predicar en la especie si no se ha demostrado la naturaleza colectiva o de representación de la actividad desplegada y mucho menos, su carácter público (en igual sentido, esta Sala, SD 96979 del 18/8/09 in re ?Braun, Ricardo Jorge c/Obra Social del Personal de la Industria de la Alimentación s/Juicio sumarísimo?). Cabe considerar en el caso que, como destacara, de los términos de la demanda no surge patentizado mediante la invocación de hechos concretos que el actor haya efectuado reclamos por encima de su interés individual que puedan considerarse constitutivos del ejercicio de una actividad sindical o gremial; y, realmente, tampoco hay evidencia de que haya desplegado una actividad que tuviera por fin representar el interés colectivo de algún grupo o sector de trabajadores ya sea adherido al sindicato o disidente. Pero, más allá de esa circunstancia y aún cuando -por hipótesis- se considerara que A. de alguna forma indirecta se haya integrado al ejercicio de una actividad gremial (lo cual, reitero, no surge de los hechos en que se funda la demanda), lo cierto es que, tal como lo puntualiza el Dr. Eduardo Álvarez en su dictamen, los testimonios reseñados no aportan evidencia concreta de que su despido se haya decidido con motivo de esa actividad, ni de su intención de participar orgánicamente como delegado del personal. Por lo demás, y más allá de que, como señalara precedentemente, la cuestión inherente a la arbitrariedad o no de la medida resolutoria dispuesta por la empleadora bajo la invocación de abandono excede del objeto de esta litis pues no se han reclamado indemnizaciones que deriven de un despido inmotivado, lo cierto es que, aún cuando a modo de hipótesis, pudiera considerarse que la demandada no acreditó los presupuestos exigidos por el art. 244 LCT para encuadrar la situación en la causal extintiva allí prevista, ello no llega a constituir una evidencia concreta de que la decisión resolutoria haya tenido por fin segregar al demandante con motivo de algún desenvolvimiento suyo a nivel gremial. En efecto, la circunstancia -que, reitero, sólo analizo en grado de hipótesis- de que se trate de un despido injustificado o arbitrario no permite concluir que resulte, a su vez, un acto que encubra una discriminación peyorativa puesto que, como lo puntualizó el Dr. Maza al emitir su voto en el precedente ?Braun? antes citado, arbitrariedad y discriminación no son conceptos sinónimos. Así, se puntualizó que el sistema resarcitorio del despido arbitrario en el ámbito del empleo privado modulado en base a una forfata del daño, constituye la reglamentación legal de la protección constitucional contra el despido arbitrario y el reconocimiento de efectos extintivos al acto disolutorio aún injusto o incausado, sin desconocer el carácter antijurídico de tales actos. Por ello, incluso cuando el despido arbitrario no constituya un derecho del empleador, sino claramente un ilícito civil (conf. Justo López, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Ediciones Contabilidad Moderna, 2da. edición, Buenos Aires, 1987, T. II, pág. 1108/1109), de ello no se sigue la ineficacia del acto para poner fin a la relación contractual sino la obligación de reparar los daños en los términos regulados por el legislador nacional. De ello se sigue que, la circunstancia de que se hubiere tratado de un despido incausado, tampoco habilitaría por sí sola la viabilidad de la nulidad planteada que, conforme los propios términos del escrito inicial, encontraría su causa en un acto aberrante e injusto, que en las presentes actuaciones no surge acreditado. Por otra parte y sin perjuicio de todo lo expuesto en relación a los presupuestos fácticos que definen la calidad de activista sindical, cabe destacar que tampoco se halla demostrado que la accionada adoptara una conducta persecutoria en relación a los trabajadores que reclamaban ciertos derechos emergentes del conflicto intersindical, a poco que se repare en que los cuatro testigos que declararon a propuesta de la parte actora dijeron haberse desempeñado en tareas relacionadas al transporte, por lo que se hallaban inmersos en el conflicto en cuestión y, no obstante ello, todos aseveraron que continuaron prestando tareas para la demandada, y tampoco manifestaron haber

sido víctimas de un accionar ?persecutorio? por parte de esta última. Consecuentemente, desde la perspectiva de análisis expuesta y aun cuando siguiendo los lineamientos formulados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación in re ?Álvarez, Maximiliano c/Cencosud S.A.? del 7/12/10 pudiera considerarse admisible -en abstracto- la viabilidad formal de un pedido de reinstalación que pudiera efectuar un trabajador que es víctima de un despido discriminatorio, lo cierto es que, en el caso, el carácter discriminatorio del despido no se ha demostrado ni siquiera por vía indiciaria, por lo que, de prosperar mi voto y de conformidad con lo dictaminado por el Dr. Eduardo Álvarez a fs. 360 y vta. corresponde confirmar la sentencia de grado en cuanto no hace lugar a la nulidad del despido pretendido y consecuentemente rechaza las pretensiones de la demanda, lo que así dejo propuesto. En atención a la suerte obtenida por el recurso, corresponde imponer las costas de Alzada a cargo de la parte actora (art. 68, CPCCN). A su vez y con arreglo a lo establecido en el art. 14 de la ley 21.839, habida cuenta del mérito y extensión de la labor desarrollada en esta instancia, propongo que se regulen los honorarios de la representación letrada de las partes actora y demandada en el ...%, respectivamente de la suma que corresponda percibir a la actuación letrada de cada una de dichas partes, por la totalidad de lo actuado en la instancia anterior (conf. art. 68 CPCCN y art. 14 ley arancelaria). El Dr. Miguel Ángel Maza dijo: Que adhiere a las conclusiones del voto de Miguel Ángel Pirolo, por análogos fundamentos. Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art. 125 de la ley 18.345), el Tribunal RESUELVE: 1) Confirmar el decisorio de grado en todo lo que ha sido materia de recurso y agravios; 2) Declarar las costas de alzada y regular los respectivos honorarios, conforme a la propuesta que surge del primer voto de este acuerdo; 3º) Hacer saber a los interesados lo dispuesto por el art. 1º de la ley 26856 y por la Acordada de la CSJN Nº 15/2013, a sus efectos.

Cópiese, regístrese, notifíquese y devuélvase.

Miguel Ángel Maza

Juez de Cámara

Miguel Ángel Pirolo

Juez de

Cámara

Correlaciones

Ley 23592 ? BO: 05/11/1988

009318E