

Contrato De Trabajo Despido Con Causa Perdida De Confianza Deber De Fidelidad Comunicacion Carta Documento Requisitos

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido. Con causa. Pérdida de confianza.

Deber de fidelidad. Comunicación. Carta documento. Requisitos

Se rechazó la demanda por despido arbitrario interpuesta por el actor, dado que, a criterio del juez interviniente, el despido causado fue decidido conforme a derecho. En el presente caso, el actor prestaba tareas como mozo en un restaurante, y en ocasión de trabajo, tomó unos lentes que había olvidado un cliente en una mesa y se los llevó a su domicilio. Esta actitud del dependiente fue catalogada como una violación al deber de fidelidad que justificó la pérdida de confianza que originó el despido causado.

En la Ciudad de Mendoza, a los doce días del mes de Junio de 2017, reunidos en su Sala de Acuerdos los Sres. Jueces de la Excma. Tercera Cámara de Trabajo, Dres. Enrique H. Catapano, Inés B. Rauek de Yanzón y Mónica A. Arroyo, trajeron a deliberación para sentencia definitiva, los autos N° 151.594 caratulados ?MENDEZ JOSE EMANUEL C/ FULLERTON SA P/ DESPIDO?, de cuyas constancias, RESULTA: I) Que a fs.6/7 comparece el Sr. JOSE EMANUEL MENDEZ por intermedio de apoderado y formula demanda contra FULLERTON SA (Restaurant Tucson La Barraca Mall) por el cobro de la suma de \$ 57.232 o lo que en más o en menos surja de la prueba a rendirse con más intereses y costas. Expresa que comenzó a trabajar en el restaurant de la demandada el 18/6/2013 como mozo, cumpliendo una jornada de 8 hs de lunes a domingo con un descanso semanal. Que se le hacía figurar en el bono de sueldo como media jornada, y además nunca se abonaron las horas extras, percibiendo una remuneración muy inferior a la que correspondía por CCT. Que en fecha 8/1/14 recibió carta documento de despido acusándolo injustificadamente de haber sustraído unos anteojos de sol de un cliente del restaurante, cuando en realidad lo que hizo fue resguardar el patrimonio del cliente para que llegasen al encargado del local y luego al dueño, tal como sucedió. Que por ello envió telegrama rechazando el despido negando haber violado el principio de buena fe, y emplazando para el pago de indemnización por despido, y ante la registración como trabajador de media jornada cuando en realidad cumplía jornada de 8 hs, emplazo para el pago de remuneraciones conforme el CCT 389/04 horas extras y multas ley 25.323. La demandada rechaza el reclamo el 28/1/14. Funda su derecho. Ofrece prueba confesional, testimonial, instrumental, pericial contable. II) Corrido traslado de la demanda, a fs. 36/40 comparece la demandada y contesta la demanda, solicita el rechazo. Luego de una negativa general de los hechos, niega que haya sido despedido sin causa, que haya trabajado horas extras, que realizara tareas de mozo, impugna la liquidación. Que la verdad de los hechos es que el actor fue despedido el día 8/1/14 conforme la carta documento enviada, porque como el mismo actor reconoce, sustrajo un par de lentes marca RayBan de la mesa que él atendió el día 22/12/13. Que la sustracción no ocurrió como manifiesta el actor por un motivo desinteresado, sino en una actitud reñida con la buena fe. Que el actor recogió el objeto, y lo llevó a su domicilio particular como se reconoce en un documento firmado por el propio actor al momento de la devolución. Que la misma no se produjo en forma espontánea sino que la demandada advirtió el faltante del cliente cuando este hizo la denuncia al encargado, por lo que se inspeccionó las cintas de seguridad del local, advirtiendo que fueron tomados por el actor, que se procedió a llamarlo por teléfono para que devolviera los lentes, lo que así sucedió ante la abrumadora evidencia. Que entre otras pruebas, ofrece los videos de vigilancia. Que en resumen el actor tomó los anteojos, no los entregó al encargado, sino que se los llevó a su domicilio. Y luego los devolvió cuando el cliente hizo la denuncia y se verificó con las cámaras de seguridad que se los había llevado el actor. Impugna y niega los rubros reclamados, expresa que los rubros no retenibles fueron abonados en la audiencia de conciliación ante la Subsecretaría de Trabajo, así como la entrega de la certificación de servicios del art. 80 LCT. Ofrece prueba confesional, instrumental, pericial contable, testimonial. Funda su derecho. A fs.42 y 45 la demandada amplía el responde, acompaña pen drive de los videos de las cámaras de seguridad del negocio en el cual se ve cuando el actor encuentra los lentes olvidados por el cliente y los mantiene en su poder sin entregarlos en la caja. Ofrece testimonial. III) A fs. 50/51 la actora contesta el traslado conferido, ratifica la demanda. Niega que el actor faltara al principio de buena fe, que haya reconocido haber sustraído un par de lentes, que entregara los lentes al empleador constreñido por éste, que falta al deber de buena fe. Desconoce expresamente el contenido ideológico de la instrumental consistente en certificación de servicios, constancias de alta y baja y bonos de sueldo por no representar la realidad de la relación laboral. Expresa que la demandada no ha acompañado copia del soporte informático indicado por lo que es imposible a su parte ejercer el derecho de defensa. Que a todo evento niega la autenticidad del pen drive en cuestión. Pide el desglose de las notas agregadas a fs. 31 y 32 por no haber sido ofrecidas como pruebas en el responde. IV) A fs.53 se dicta auto de admisión de pruebas y se ordena su producción.. A fs.61 acepta el cargo el perito contador, a fs.64/67 se agrega el informe pericial contable. A fs.70 es observada por la actora, a fs.72 es impugnada por la demandada. A fs.75/76 el perito contador contesta las observaciones. A fs.89 se fija

fecha de audiencia de vista de causa, la que se lleva a cabo según acta de fs.96 y 97. De conformidad con lo dispuesto por el art.69 del CPL y en el orden del sorteo practicado a fs.98, se procedió a plantear las siguientes cuestiones a resolver: PRIMERA CUESTION: EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL. SEGUNDA CUESTION: PROCEDENCIA DE LA DEMANDA. TERCERA CUESTION: LAS COSTAS. SOBRE LA PRIMERA CUESTION LA DRA.ARROYO DIJO: Que la relación laboral que invoca la actora de haber ingresado a trabajar el 18/6/2013 no ha sido cuestionada por la demanda. Se controvierte la duración de la jornada. La actora afirma que cumplía una jornada de 8 hs en tanto la accionada indicaba en los bonos de sueldo jornada de 4 horas (fs.21 y 22) y que estaba correctamente registrado (fs.38 vta). La pericia contable informa que la accionada no proporcionó documentación alguna, entre cuyos puntos se solicitó (fs.7) libros laborales, fecha de ingreso, categoría, horario cumplido y remuneraciones percibidas. Por tanto haciendo efectiva la inversión de la carga de la prueba reglada por el art.55 CPL, corresponde tener por cierta la jornada invocada de 8 horas diarias. De lo que concluyo que las partes se encontraron vinculadas por un contrato de trabajo regido en cuanto a su desenvolvimiento por las previsiones de la LCT y CCT 389/04. Así voto. A LA MISMA CUESTION LOS DRES.CATAPANO Y RAUEK DE YANZON DIJERON: Que por fundamentos similares adhieren al voto que antecede. SOBRE LA SEGUNDA CUESTION LA DRA.ARROYO DIJO: I) El actor reclama en este proceso el pago de la suma de \$ 57.231 por diversos conceptos fundado en el despido que invoca. La demandada solicita el rechazo de la demanda, impugna los rubros reclamados y sostiene que el despido fue dispuesto con justa causa. II) Así trabada la litis, corresponde analizar los hechos, conforme la prueba rendida en la causa, a fin de verificar, con arreglo al derecho aplicable, la procedencia o no de la demanda. A- ANÁLISIS DEL DISTRACTO. La carta documento comunicando el despido (acompañada a fs. 30) de fecha 8/1/914 expresa: "Ante la grave inconducta en que incurrió el día 22/12/13 que consistió en llevarse a su casa particular (domicilio) un par de lentes de marca Rayban de propiedad de un cliente del restaurant que lo había dejado olvidado en su mesa en la que comió y ud atendió, hecho que fue conocido al momento de recibir la formal queja por parte del cliente el día 23/12/13 y que quedó registrado en la cámara de vigilancia del establecimiento a las que debimos recurrir, lo que motivó una llamada del encargado del establecimiento Sr. Diego García a su teléfono para ponerlo en conocimiento de los hechos ocurridos, que ud. reconoció expresando mediante acta suscripta oportunamente en la que nos hace entrega de los anteojos del cliente que ud. retiró del establecimiento y llevó hasta su domicilio, y constituyendo los hechos un comportamiento contrario al principio de buena fe y lealtad (arts. 62 y 63 LCT), violentando la obligación de obrar conforme los arts. 74 y 86 LCT, incrementado por la pérdida de confianza para su empleador, queda ud. despedido con causa, liquidación final y certificación de servicios a su disposición. En fecha 17/1/2014 el actor envió telegrama (fs.29) rechazando la carta documento y negando haber violado el principio de buena fe. Expresando que por el contrario con su actitud intentó proteger el patrimonio del cliente, reclamando el pago de indemnización por despido sin causa y habiendo sido registrado como empleado de media jornada cuando en realidad trabaja jornada de 8 hs, emplaza abonar diferencia por percibir menos de lo que corresponde según CCT 389/04, horas extras. Es necesario examinar si el texto transcripto de despido reúne los requisitos que establece la legislación en sus arts. 242 y 243 de la L.C.T. para que la denuncia cumpla su cometido. Al respecto, dice Meilij "Fruto de la evolución jurisprudencial que estableció la necesidad de explicitar las causas del despido en el acto de su comunicación al trabajador, el art. 243 de la LCT dispone -luego de la reforma de la ley 21.297- que las partes del contrato de trabajo deberán denunciarlo por escrito cuando la funden en justa causa, 'con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato'. Este requisito formal tiende a preservar el deber mutuo de buena fe que deben guardar las partes de la relación laboral y la necesidad que tiene el trabajador de conocer con certeza los motivos que originan la decisión del empleador; y reconoce una profusa doctrina jurisprudencial aplicable en materia de despido incausado. Y como bien se ha dicho, hoy ya no se trata de exigir una enumeración de los pormenores fácticos motivantes del despido incausado, sino de señalar el motivo causante del despido con la claridad suficiente que permita a la contraparte individualizar la situación originante del distracto; es decir, una adecuada referencia que, aún breve, implique para el destinatario la certidumbre sobre las circunstancias que han determinado la ruptura contractual. De tal manera que en una eventual contienda judicial posterior no resulte sorprendido con nuevos o diferentes cargos de los que se le imputaron al momento del cese" (Meilij Gustavo, Contrato de Trabajo, T.II, pg. 485/6). Como podemos apreciar de la simple lectura de la comunicación en estudio, se ha cumplido con lo normado por el art. 243 de la L.C.T. ya que se ha hecho por escrito y con indicación de la falta cometida cuya violación se imputa, consistente en haberse llevado a su casa particular (domicilio) un par de lentes de marca Rayban de propiedad de un cliente del restaurant que lo había dejado olvidado en su mesa, que el encargado del establecimiento Diego García lo llamó por teléfono y el actor reconoció el hecho y entregó los anteojos mediante acta que fue suscripta. El actor reconoce tanto en la demanda como en el telegrama rechazando el despido, que llevó los anteojos, argumentando que lo hizo para resguardar el patrimonio del cliente. De la constancia escrita acompañada por la demandada a fs. 31, surge que en fecha 23/12/2013 el actor entregó en la caja unos anteojos marca RayBan a las 13,30hs, y que los mismos fueron olvidados por un cliente el día de ayer sobre

la mesa?. Dicha nota se encuentra firmada por el actor. Este no negó la firma de dicha nota, limitándose al contestar el traslado del art. 47 CPL, a solicitar el desglose, a lo que no se hizo lugar, quedando incorporado como prueba. . En consecuencia surge reconocido que el actor se llevó los anteojos marca RayBan olvidados por el cliente sobre la mesa el día 22/12/13, y que los mismos los devolvió en la caja del establecimiento al día siguiente 23/12/13, de lo que se desprende que el día 22/12/13 se los llevó, en lugar de dejarlos en el establecimiento. De manera que la injuria invocada consistente en haberse llevado los anteojos olvidados por el cliente, ha sido acreditada. Siendo indiferente que los llevara a su domicilio o a otro lado. Aunque el actor afirma que se los llevó para resguardar el patrimonio del cliente, de los hechos surge lo contrario a tal afirmación, pues en el curso normal de los acontecimientos una actitud de buena fe hubiera implicado entregar los anteojos al encargado o cajero del restaurant cuando fueron encontrados. Sin embargo, el actor se llevó el objeto olvidado por el cliente como lo demuestra el hecho de haberlo entregado en el restaurant al día siguiente. Como conclusión: Apreciando prudencialmente los hechos acontecidos, estimo que los mismos constituyen una falta de gravedad suficiente para no consentir la prosecución del vínculo. La doctrina conceptualiza la injuria como "todo acto u omisión contraria a derecho que importa una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes y que lesione el vínculo contractual". (Ackerman-De Virgilis, "La configuración de la injuria laboral -requisitos de validez-", L.T., Nro 356- Agosto-82, pg.685). En el presente caso el actor ha incumplido el deber genérico del art.62 LCT que impone un comportamiento de acuerdo a los términos del contrato, de los estatutos o convenciones colectivas apreciadas con criterio de colaboración y solidaridad. Asimismo estimo que no ha obrado de acuerdo con el principio de buena fe que impone la obligación de obrar con claridad y ética no solo en la ejecución del contrato en sí, sino también en la conducta asumida fuera del trabajo en tanto esté vinculada con éste por la posibilidad de afectar los intereses del empleador, máxima cuando el objeto encontrado era de un cliente del establecimiento. Igualmente el art.85 LCT impone el deber de deber de fidelidad que en este caso le imponía un comportamiento acorde con las tareas y elementos asignados en la empresa. "El deber de fidelidad del trabajador no es un simple resultado de carácter patrimonial de la relación de empleo, sino que constituye un deber propio agregado al de prestar el trabajo, y se basa primordialmente en la relación personal entre las partes. Se manifiesta con hechos positivos y negativos, ya que la fidelidad engloba todo un conjunto de deberes recíprocos emanados del espíritu de la colaboración y confianza que caracteriza a la relación de trabajo. Entre los primeros se halla el deber de cuidar los intereses del empleador, avisar los peligros o entorpecimientos, poner diligencia en las tareas, e indemnizar perjuicios. Las manifestaciones negativas tienen quizá mayor connotación práctica, ya que permiten evaluar más concretamente los efectos perjudiciales de su incumplimiento... .En principio el deber de fidelidad no requiere norma expresa que lo consagre, y su fuente se ubica en la relación de trabajo como relación comunitaria de carácter jurídico-personal, de la cual deriva como una necesidad jurídica y ética." (Meilij Gustavo, Derecho del Trabajo, T.1, pg.334). En la función de intérprete, el juzgador debe, conforme lo establece el art. 242 LCT, apreciar prudencialmente si la falta cometida lesiona el vínculo contractual. Pro-bados debidamente los hechos efectuados por el actor y la inobservancia a deberes específicos del contrato de trabajo, esa actitud reviste entidad suficiente como para configurar injuria a los términos de la LCT. El incumplimiento de los deberes señalados revisten el carácter de una injuria real y grave, que cuanto menos, ha ocasionado la pérdida de confianza que debe tener el empleador en el trabajador como elemento esencial para la armonía de la relación de trabajo; el deber de fidelidad imponía la obligación de dejar el objeto olvidado por el cliente en el establecimiento para su devolución. Lo cual no llevó a cabo sino hasta el día siguiente. "La pérdida de la confianza, en principio, es un hecho de carácter subjetivo, razón por la cual no puede tener trascendencia para justificar una resolución contractual. Empero, cuando la pérdida de confianza resulta la consecuencia natural de un hecho objetivo de carácter injurioso la situación cambia totalmente. En tal supuesto el hecho que por su gravedad no consiente la prosecución laboral, se configura como una violación grave del deber de fidelidad, cuyo corolario resultaría lo que técnicamente denominamos "pérdida de confianza", causal de despido. Este hecho puede no resultar de un incumplimiento en la ejecución material del contrato, pues puede el trabajador cumplir satisfactoriamente con el servicio, y su conducta dañar la posición de la empresa, al afectar aspectos éticos de la relación." (Tratado de Derecho del Trabajo, Dir.Vázquez Vialard, t.5, pg.409). Evaluaremos ahora si la actitud del empleador es o no legítima. B-REQUISITOS DEL DESPIDO CAUSAL: Requisitos del despido causal: Conforme lo establece el art. 243 LCT deben cumplirse tres requisitos formales para la procedencia del despido por justa causa: A) comunicación por escrito, b) expresión suficiente de la causa y c) invariabilidad en juicio de la causa expresada por escrito. De acuerdo al texto de la carta documento transcrita y del escrito de contestación de la demanda, se arriba a la conclusión que el despido fue comunicado por escrito, con expresión clara de la causa y que la demandada alegó exactamente los mismos hechos en la contestación. 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).

Verificaremos si en el presente caso se encuentran cumplidos estos requisitos. Causalidad: Resulta evidente el nexo causal que existe en el presente caso entre el hecho detectado los días 22 y 23 de diciembre y el despido dispuesto el 8 de enero. La causa invocada como injuriosa tiene relación directa con la actitud de concluir la relación laboral emanada de la empleadora.

Proporcionalidad: "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., Nro 357, Septiem-bre 82, pg. 780). Dada las características de la injuria invo-cada y debidamente probada, aparece evidente la razonabilidad de la me-dida considerando que el restaurant trabaja con clientes que concurren al mismo. Mas allá del valor económico del objeto, no haber entregado en el momento el mismo al encargado del local, indica una conducta indebida que lesiona la confianza del empleador, quien ante la falta no puede consentir en que siga como empleado del local.

Contemporaneidad-oportunidad: Debe existir proximidad temporal entre la reacción ante el motivo desencadenante y el momento en que llega a conocimiento del empleado. Es decir, la respuesta debe ser oportuna (cfr. Centeno Norberto, "La opor-tu-nidad de alegar la justa causa de despido, L.T.,T. XIX,pg. 607; Ackerman-De Virgilis, ob. cit., L.T. XXX, pg. 782). En el caso de marras la carta documento de despido es de fecha 8/1/14 y el hecho ocurrido los días 22 y 23 de diciembre de 2013. Por lo que arribo a la conclusión de que en el presente caso este requisito se encuentra cumplido por haber transcurrido pocos días. En consecuencia tengo el convencimiento de que el demandado reaccionó en forma contemporánea y oportuna al hecho de la injuria. En síntesis y atento a las consideraciones formuladas, entiendo que se ha configurado la injuria laboral imputable al actor Jose Emanuel Mendez y que, en consecuencia, es justa la causa por la que se produjo el distracto laboral (arts.242 y 243 LCT). Por tanto, resulta improcedente el reclamo efectuado por el accionante en cuanto al pago de indemnización por preaviso, despido, integración y multas art.1 y 2 ley 25323. También debe ser desestimado el reclamo de 48 horas extras mensuales por no haberse producido prueba alguna respecto del trabajo en horas suplementarias. Los rubros reclamados: Respecto de los restantes rubros, se tomará el informe pericial contable rendido en el proceso. a) diferencias salariales: se reclama la diferencia de los meses de julio de 2013 a diciembre de 2013 y 8 días de enero de 2014. La pericia contable informa en planilla de fs.64 lo que percibió en dichos meses y lo que debio percibir según el CCT 389/04: julio \$ 2.613, agosto \$2.376, setiembre \$ 2.192, octubre \$ 2.659, noviembre \$ 3.175 y diciembre \$ 5.857. Lo que totaliza \$18.872 cantidad por la que prospera el rubro. b) sac prop. y vacaciones no gozadas: le corresponden \$ 62,19 y \$ 34,54, arts. 121/123 y 150 LCT. c) vacaciones prop.2013; le corresponden \$ 1.801,09. En síntesis la demanda prospera por \$ 20.769. Y es rechazada por \$ 40.863. INTERESES: Nuestra Excm. Suprema Corte de Justicia de Mendoza, con fecha 25 de mayo de 2009 en fallo Plenario AGUIRRE HUBERTO POR SI Y POR SUS HIJOS MENO-RES EN J: 146.708/39619 AGUIRRE HUMBERTO c/ OSP p/ EJC. SENTENCIA s/ CAS ". Con el voto como preopinante de la Dra. Aida Kemelmajer de Carlucci, tiene dicho: " Que adhiere a los ricos fundamentos por la mayoría de los Camaristas Civiles en la causa " SAMUDIO DE MARTINEZ c/ TRANSPORTE DISCIENTOS SETENTA S.A. (LA LEY 22/04/09,10) y se inclina por dejar sin efecto la doctrina anterior que postulaba la aplicación de la tasa pasiva, en cuanto ésta en la actualidad no cumple acabadamente la función resarcitoria que tiene los intereses moratorios, la que consiente en reparar el daño por el retardo injustificado e imputable en el cum-plimiento de la obligación . así como tampoco mantiene el valor del capital de conde-nada. Agrega atento los fundamentos expresado sostiene en que la actualidad la tasa fijada por la ley 7198 no supera el test de razonabilidad dado que es ajena a nuestra realidad y por ende propia que se declare inconstitucional , no obstante deja sentado que debe ser examinada en cada caso en particular Consecuentemente, entiende este Tribunal, teniendo en cuenta que los índices en forma periódica son publicados en los distintos medios de comunicación, de los mismos surge la prueba acabada de la insuficiencia de la tasa pasiva, por lo que tratándose de un crédito alimentario, en el presente caso corresponde aplicar la tasa de interés activa promedio que determina el Banco de la Nación Argentina desde la mora 1/2/2014 hasta el efectivo pago. Así voto. A LA MISMA CUESTIÓN LOS DRES.CATAPANO Y RAUEK DE YANZON DIJERON: Que por fundamentos similares adhieren al voto que antecede. SOBRE LA TERCERA CUESTIÓN LA DRA. ARROYO DIJO: Que las costas del proceso se imponen a cargo de la demandada en lo que prospera la demanda y a cargo de la actora en lo que se rechaza la misma. (art. 31 CPL). Así voto. A LA MISMA CUESTIÓN LOS DRES. CATAPANO Y RAUEK DE YANZON DIJERON: Que por fundamentos similares adhieren al voto que antecede. Con lo que terminó el acuerdo que precede, pasando el Tribunal a dictar sentencia que a continuación se inserta. Mendoza, 12 de Junio de 2.017. Y VISTOS: El acuerdo que precede, el Tribunal, juzgando en definitiva, RESUELVE: I) Hacer lugar parcialmente a la demanda promovida por JOSE EMANUEL MENDEZ contra FULLERTON SA y en consecuencia condenar a esta última a abonar al actor en el plazo de cinco días de notificada la presente, la suma de PESOS VEINTE MIL SETECIENTOS SESENTA Y NUEVE (\$ 20.769) en concepto de diferencias salariales de julio de 2013 a diciembre de 2013, sac, vacaciones, con mas los intereses hasta el efectivo pago. II) No hacer lugar a la demanda por la suma de PESOS CUARENTA MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y TRES (\$ 40.863), en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración, horas

extras y multas ley 25.323, por improcedente. III) Imponer las costas a cargo de la demandada en lo que prospera la demanda y a cargo del actor en lo que se rechaza. IV) Ordenar se practique liquidación una vez firme la presenten sentencia por Departamento Contable. V) Establecido el capital definitivo, regúlense los honorarios profesionales. COPIESE. REGISTRESE.

NOTIFIQUESE. Firmado: DRA. INES RAUEK PIOVERA Camarista DRA. MÓNICA ARROYO Camarista

DR. ENRIQUE HECTOR CATAPANO GUDIÑO Camarista Correlaciones: Alonso, Marcela

Alejandra c/Telecentro SA s/despido - Cám. Nac. Trab. - 12/09/2014 - Cita digital: IUSJU223635D

018674E