

Cobro De Pesos Rubros Laborales Art 182 Lct Despido Discriminatorio

JURISPRUDENCIA

COBRO DE PESOS. RUBROS LABORALES. ART. 182 LCT.

DESPIDO DISCRIMINATORIO

Se resuelve receptor el recurso de apelación y revocar la sentencia de primera instancia ya que el mero hecho de que, con anterioridad al despido, el actor haya padecido enfermedad inculpable, sin ningún otro elemento que vincule tal enfermedad con la posterior decisión rupturista, no permite presumir la existencia de un trato discriminatorio de la empleadora para con el actor.

En la ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe, a los 29 días de noviembre de dos mil diecisiete, se reunieron en Acuerdo los señores vocales de la Sala Tercera de la Excm. Cámara de Apelación en lo Laboral, Dres. Ángel Félix Angelides, A. Ana Anzulovich y Eduardo E. Pastorino, para resolver en autos caratulados "RUGGIRELLO MARTA ANA C/ CERVECERIA Y MALTER QUILMES SA S/ SENT. COBRO DE PESOS-RUBROS LABORALES" CUIJ N° 21-03500944-9, venidos en apelación y nulidad del Juzgado de Primera Instancia de Distrito en lo Laboral de la Segunda Nominación de Rosario. Hecho el estudio de la causa se resolvió plantear las siguientes cuestiones: 1.- ¿ES NULA LA RESOLUCIÓN RECURRIDA? 2.- ¿ES JUSTA LA SENTENCIA APELADA? 3.- ¿CUÁL ES EL PRONUNCIAMIENTO A DICTAR? Practicado el sorteo de ley resultó que la votación debía realizarse en el siguiente orden: Dres. Anzulovich, Pastorino y Angelides. 1.- A la primera cuestión. La Dra. Anzulovich dijo: El recurso autónomo de nulidad interpuesto por la demandada (fs. 344), no ha sido fundado en esta instancia, razón por la cual cabe declararlo desierto. Al interrogante planteado, voto por la negativa. A idéntica cuestión el Dr. Pastorino dijo: Comparto los fundamentos expresados por la vocal que me precede, por lo cual voto en su mismo sentido. A igual cuestión el Dr. Angelides dijo: Advirtiendo la existencia de dos votos totalmente coincidentes, que hacen sentencia válida, me abstengo de emitir opinión (art. 26 ley 10.160). 2.- A la segunda cuestión. La Dra. Anzulovich dijo: I.- LA SENTENCIA: La sentencia N° 77 del 08/02/2017, obrante a fs. 328/337, hizo lugar a la demanda incoada por Marta Ana Ruggirello contra Cervecería y Maltería Quilmes SAICAYG. Condenó a la demandada a abonar la indemnización prevista en el art. 182 LCT, y le impuso las costas del juicio. Contra la misma, la demandada interpuso recurso de apelación a fs. 344, el que fue concedido a fs. 345. Elevadas las actuaciones, la demandada expresó sus agravios conforme memorial glosado a fs. 366/373 vta., los que fueron respondidos por la actora a fs. 375/378 vta. II.- LOS AGRAVIOS.

La demandada impugnó la sentencia de grado en cuanto ella caracterizó al despido de la actora como "discriminatorio". Todo sin perjuicio del extenso memorial de agravios que contiene las quejas -diferenciadas- que son, conforme su criterio, las que corresponde realizar a las distintas conclusiones que dirimieron la contienda en sentido adverso a su defensa. III.-

TRATAMIENTO. Adelanto que cotejados los agravios con el desarrollo argumentativo del sentenciante, basado en las razones que expone y aplicando el derecho vigente, concluiré -argumentando- que las críticas de la recurrente, y conforme doctrina que cito, por compartirla, poseen la entidad suficiente como para modificar la decisión impugnada, conforme seguidamente expondré. Por lo demás, advierto que todas las quejas se direccionan a criticar la valoración probatoria del juez y su interpretación del instituto que aquí convoca, sin detallarlas (como es usual) en diversos ítems, sino en un solo agravio. Esta forma -que no es sacramental- me exime de detalles circunstanciados y así lo hago. Una pequeña reseña de apelación: III.1.- La accionada cuestiona que la sentencia de grado calificase como discriminatorio el despido de la actora y, en definitiva, la condena al pago de una indemnización por la pretensión. Dijo el juez: "...un recargo por discriminación equivalente a...". Así la justiprecia en el monto dinerario que como adicional fija el art. 182 LCT. Dicho de ese modo, advierto que en la sentencia no se aclara qué tipo de daño se está resarcando, aún cuando la demanda lo pidió claramente (cfr. fs. 51 en 19.- dijo daños y perjuicios "gravísimos"; y en fs. 50 vta. 17.- reclamó daños moral y material). Igualmente la actora nada dijo a su respecto, por tanto llega de esta forma aceptada y consentida por ella. Expone la recurrente que, más allá de haber decidido no invocar causal alguna para disponer la resolución del contrato de trabajo -indiscutido en autos- y a modo de satisfacer el debido contradictorio, reconoce la existencia de motivos, que, eventualmente pudo invocar y que le hubiera permitido adoptar -igualmente- la decisión rupturista. Se trataba, dijo, del mal desempeño laboral de la accionante. Insistiendo que su abstención de expresar hechos -causales- en la misiva rescisoria se encuentra prevista como una de las posibles dentro de las varias que contiene el régimen laboral (fs. 3). Por mi parte, al examinar la sentencia de grado que se critica, advierto que el magistrado actuante basó su decisión en sus varios considerandos, y como cita de autoridad en la doctrina que surge del precedente "Pellicori" (CSJN, P. N° 489, L.XLIV). Se recuerda sintéticamente la conclusión que surgió del fáctico aquel: *frente a la alegación de un despido discriminatorio, basta con la acreditación de hechos que, evaluados prima facie, resultan idóneos para inducir la existencia del disvalioso accionar empleador, y de ese modo, poder transferir al demandado la carga de acreditar que la decisión se debió a un motivo ajeno a la discriminación. En ese sentido, el Juez entendió que el escaso tiempo

transcurrido entre la reincorporación de la actora -venía de una licencia por enfermedad inculpable de casi cuatro meses- y la decisión rupturista incausada dispuesta por la demandada, constituyeron indicios suficientes traídos por la actora (cfr. fs. 331 vta., 1er párrafo) e inmediatamente viró el giro de la carga probatoria. Argumentó el juez que la trabajadora contaba con 35 años de antigüedad en el empleo, que no poseía antecedentes disciplinarios, y que todo ello, a criterio de él implicaba un indicio de que el acto rescisorio encubrió -indubitablemente- un despido discriminatorio, como represalia por haber gozado de la protección del art. 208 LCT. Desmerece -asimismo- el intento probatorio de la demandada, en acreditar que existieron motivos distintos de la discriminación para despedirla (podríamos sintetizarlo en el concepto de bajo desempeño laboral). Y que, en tanto tal causal fuera inexpressada en el cable extintivo, devenía insustancial la tarea probatoria que intentó. De su lado, la propia actora reconoce el cobro indemnizatorio. Esto es así aun cuando no existe renglón alguno en el escrito de demanda que exponga al lector el hecho del cobro total y absoluto -en dinero- equivalente al concepto integral por el despido incausado. Hubo total coincidencia en este aspecto del contradictorio, esto es, el reconocimiento claro y contundente del cumplimiento por parte de la patronal conforme la figura optada. Quedó así materializado el rompimiento del vínculo. Y que a su vez, convierte al anuncio del desvinculo en un acto final eficaz y suficiente. Se recuerda: a él se aludió en el envío de la comunicación postal del 30 de mayo de 2014, ya referida. Digo esto atento que, en el escrito pretensional, existe copia textual del mencionado documento (cfr. fs. 49 vta. in fine). Sin desconocer que este detalle no es definitorio, la recepción de correspondencia y el posterior cobro, no tuvo oposición alguna por parte de la actora. Así ocurrió y ello implica que el despido no fue repulsado por la misma, ni por incausado, ni por discriminatorio, ni por ninguna otra circunstancia que permitiera sancionar, en principio, a su empleador. Justamente ésta hubiera sido, como mínimo, la primera oportunidad temporal para repeler lo que ahora, y en mi criterio a destiempo, y sin fundamentos suficientes, pretende se torne y se considere un acto discriminatorio.

III. 2.- Evaluadas amplia y razonadamente las posturas de las partes, la prueba producida y las pautas de doctrina y jurisprudencia referenciadas a este tema, propondré al acuerdo la revocación de la sentencia venida en revisión. Doy mis argumentos:

a) En primer lugar, advierto -como lo expresé precedentemente- que la actora luego de la comunicación de la empleadora a los fines de su despido incausado, nada dijo en contra del mismo. Contrariamente a exhibir una conducta mínimamente disconforme, procedió al cobro -reconocido- de la sumas que surgen de fs. 34 y 35. Habida cuenta de esta carencia -silenciosa- se puede inferir al menos con cierta verosimilitud preliminar, y sin perjuicio de ulterioridades, que la misma no tuvo -en principio- motivos para oponerse a tal decisión. Esto es así pues, conforme doctrina que comparto "...el despido, la denuncia del contrato por el empleador, sea con justa causa o sin ella, posee eficacia disolutiva y por lo tanto, debe descartarse la postulación de que el despido que se origina en una discriminación injusta, o en un trato desigual sin justificativo pueda representar un supuesto de acto ilícito prohibido y, consecuentemente, pasible de nulidad" (Rodríguez Mancini, Jorge, "Discriminación y violencia laboral-I", Revista de Derecho Laboral, 2008-2; Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2008, pág. 129). Así entendido, y en este aspecto del debate, es muy importante interpretar el rol del sentenciante frente a determinados conceptos que son estructurales para la materia laboral. En supuestos como el de autos, me inclino por sostener que el "decir el derecho" debe extremar al mínimo, por no decir descartar, las ansias legisferentes, que, muchas veces, pueden embargar nuestro razonamiento. Y más allá de que coincido y comparto todos los conceptos que se brindan en reconocimiento de las nuevas tendencias que refieren al "activismo judicial" que profundiza Karl Larenz, sostengo que el camino del proceso interpretativo debe ser transitado con sumo cuidado. Nunca se debe recorrer esta ruta peligrando "caer" en el campo creativo de las normas, ni descartar la aplicación de las existentes. Salvo que se trate de supuestos de franca inconstitucionalidad. Esta es mi visión interpretativa del derecho y que plasmo en mi tarea jurisdiccional. De ningún modo esta apreciación significa abortar la posibilidad de contribuir con la tendencia que impone entender el desarrollo del Derecho con miradas superadoras y ampliadas del plano normativo propuesto por las nuevas corrientes. Muy por el contrario. Pero es real que muchas veces el activismo judicial -casi frecuentemente- se excede, y resulta beneficioso para una parte de la población (son las respuestas a las acciones de clase) pero otras -y eso no es adecuado- resulta innecesario y hasta nocivo. Pero allí está el límite de la tarea jurisdiccional y a ella me convoco diaria y permanentemente. Sintetizando este argumento, y frente a supuestos tan opinables, con tantas y variadas interpretaciones doctrinarias y jurisprudenciales -sobre las que abundaré seguidamente- y como ocurre en este caso, entiendo que el rol del sentenciante, tal como se expresa con mejores términos por muchos autores, no debe ser confundido con aquel que ejecuta el legislador. Como tampoco debe violar, con su interpretación del litigio, los términos del contradictorio.

b) Seguidamente, examino que la decisión del juez, en cuanto aseguró que la reclamante alegó que fue despedida en "represalia" por haber gozado de la protección del empleo por enfermedad inculpable por varios meses (fs. 331 vta. in fine), y que la actora expuso que la génesis del despido estuvo en haber tenido una prolongada licencia por enfermedad inculpable (fs. 332); no se compadece con una mirada atenta del fáctico alegado, ni con las normas que considero son las aplicables al mismo. Con total claridad -y no hace falta demasiado vuelo interpretativo para convalidarlo-, del escrito introductorio surge nítidamente que la actora alegó que "La causa de despido no expresada en la comunicación formal de despido no fue otra que la enfermedad padecida, tal

como lo evidencia la absoluta contemporaneidad entre el alta con continuidad de tratamiento comunicada y el despido pronunciado sin expresión de motivos, entre los cuales transcurrieron solo diez días" (cfr. fs. 50 vta.). Sostengo que la trabajadora -enferma, grave o no, luego se verá- nunca aludió a un desvínculo guiado por acto inconfesable alguno, nunca se sintió pasible de represalia sancionable hasta la iniciación de este proceso. Además, tampoco es real -y quizá por eso no pudo invocar esta hipótesis- que (como dijo el juez) se trató de una prolongada enfermedad y larga licencia. Nunca será comparable este caso, con aquellos tantos otros que llegan a nuestra jurisdicción donde se exhiben licencias que llevan años, generalmente, agotando el período cuyo pago se encuentra a cargo del empleador. En el sentido que se apunta, vale aquí mi coincidencia con el criterio expresado por el Dr. Angelides, en precedente de esta misma Sala. No consideró que el despido ?represalia?, por sí solo, permita catalogar al mencionado como un despido discriminatorio: "...mediante el primero, el empleador toma ?represalia? contra un trabajador, como castigo, por una conducta asumida por éste, generalmente ajustada a derecho, pero que aquél la considera contraria a sus intereses, o pretende aleccionar con la medida. ... Por el contrario, la discriminación tiene por objeto una categoría de personas susceptible de tan repudiable acto.? (?Bacigaluppi, Jonatan Fabricio c/ Rosafors SACI y otros s/ Cobro de Pesos?, Acuerdo n° 424 del 29/12/2016). Insisto que en el escrito de demanda, en ningún párrafo de ella, se invocó un despido ?represalia?. Y más allá de lo que expresaré en siguientes consideraciones, la inexistencia -o poca injerencia incapacitante a los fines laborales- de la enfermedad como causal de despido, me inclinan por una hipótesis fáctica que impide razonadamente considerar a la actora en el plano de discriminación que pretende. Me refiero a que, la situación de stress y/o de ansiedad, que dijo poseer antes del reintegro ocurrido en mayo de 2014, patología que aún hoy no advierto probada, es de muy difícil diagnóstico. Los certificados de fs. 37, 38 y 40 hablan de "cefaleas" y "trastornos de ansiedad", lo cual, por sí solo, descarta hipótesis invalidantes. Además -y no es dato sin importancia- el cuadro patológico aludido es, prácticamente, el de la población global. Volveré sobre este tema. Otros datos me persuaden de la imposibilidad de que el sustrato "discriminación por enfermedad", en autos, haya sido probado. Y por tanto no puedo, en estricta justicia, acordar con el razonamiento del juez, justamente por eso: una carencia no puede validar sanción alguna: si no hay enfermedad que permita discriminar, no se puede ver acto discriminatorio alguno. Así, la vuelta incondicionada de la trabajadora a sus tareas habituales, fue y seguirá siendo apreciada como tal, totalmente voluntaria y consentida por la propia interesada. Aún más, ella siempre pudo haber gozado del beneficio que le otorgaba el art. 208 LCT, alongando por el máximo legal su licencia. Así pudo continuar, cuanto menos, por el plazo máximo que el régimen legal admite. Es que ella siempre invocó una discriminación ?por enfermedad?, pretendiendo -a mi modo de ver, equivocadamente- que el acto disvalioso surgiría de la inmediatez entre el reintegro y rescisión, teniendo presente la licencia por enfermedad inculpable de tres meses y diez días. Y en mi criterio tal enfermedad, con los caracteres que pretende nunca se probó. En primer lugar, con este razonamiento, la actora se está colocando en supuestos de enfermedad invalidantes graves (SIDA, diabetes, epilepsias, hepatitis crónica invalidante, todas discapacidades evidentes). Ninguno de estos supuestos, y en el mejor de las interpretaciones para la ex-trabajadora, son asimilables a su transitorio stress y/o ansiedad (ver demanda, fs. 49). Por otro andarivel, pero, avalando la interpretación que desarrollo, y con similar resultado, examino las constancias documentales traídas por la misma actora. Surge que la alegada patología se encontraba en franco retroceso. Y es la ponderación que hago como la de mayor beneficio para la pretensa enferma ya que, no solo fue admitida nuevamente en sus tareas habituales; se le abonaron los días de licencia por enfermedad; continuó en su puesto de trabajo y demás circunstancias que surgen de autos. Esto lo digo porque tengo muy en cuenta un certificado médico que dice textualmente: "paciente que relata aparición de sintomatología de tipo ansiosa..." (cfr. fs. 42 y 49 vta. -el resaltado me pertenece-). Aquí queda patentizado que la supuesta sintomatología habría surgido de un relato de la propia interesada y obviamente, de su entendible percepción de sí misma. Ello está muy lejos de ser interpretado como un diagnóstico explícito y concienzudo de profesional habilitado en la materia. Un "relato", una descripción de quien es parte interesada, no puede ser valorado como "diagnóstico" serio, circunstanciado, y debidamente acreditante a los fines de argumentar ninguna patología. Ni grave ni leve. Por lo demás, si tan detectable y evidente era la enfermedad (como aspira la tesis actoral igualándose a un padeciente de SIDA, epilepsia u otras nombradas); tampoco se advierte -ni se acreditó- el porqué de los motivos o circunstancias que tuvo la trabajadora para discontinuar sus ausencias, las cuales encuadraban perfectamente en las previsiones del régimen aplicable a las enfermedades inculpables. Muy por el contrario, ella decide volver a sus tareas y nada se dijo de que ese retorno haya sido injurioso para ninguna de las dos partes. Reitero, la hipótesis de seguir utilizando la posibilidad de seguir ausente -que otorga el régimen laboral- nunca le estuvo vedada (arts. 208, sgtes y concordantes de LCT). Su libre conducta de volver a su lugar de trabajo me permite inducir su mejoría o -porqué no- su cura definitiva de lo que bien pudo ser una "etapa" de stress, o ansiedad, tan habitual en estos tiempos. Pero aún cuando se pueda vía hipótesis, dar por probada la dolencia -invalidante de realizar tareas habituales- tengo para mí que el alegado stress y los llamados trastornos de ansiedad, no son más que patologías generalizadas a las que todos los ciudadanos nos vemos expuestos. Otro dato que también me resulta ponderable para revertir lo decido - aun sabiendo que para algunos es de menor cuantía o "levioris" como dijo el Sr. Juez anterior- es

la conducta inusual de la trabajadora como enferma que se auto rotula en cuanto se considera "psiquiátrica" (cfr. fs. 50). Concluyo que la actora no puede subsumirse en el llamado por sí misma, a través de su profesional, en una hipótesis de "discriminación por la enfermedad padecida". La cronología de los certificados, su relato y la expresiones que surgen de aquellos, no configuran la posibilidad de considerar a la patronal incurso en acto deleznable alguno. Y más allá de su posibilidad resolutoria, que ya expresé, no advierto otro rubro indemnizable. Más aún. Si también vía hipótesis, se ponderara desde otro ángulo la patología supuestamente padecida, inversamente opuesto al realizado en la sentencia, puedo predecirse un eventual descontento que bien pudo venir del resto del colectivo laboral de la demandada en similares tareas. Pues tratar a esta trabajadora como al resto, hubiera sido -o podido ser- impugnabile por aquella parte de los trabajadores que válidamente pudieron inferir concesiones diferenciadas en favor de un mal desempeño. Constituyendo este imaginario fáctico, en una violación constitucional del art. 16 de la CN. III. 3.- Esta Sala viene sosteniendo que ?El mero hecho de que, con anterioridad al despido, el actor haya padecido enfermedad inculpable, sin ningún otro elemento que vincule tal enfermedad con la posterior decisión rupturista, no permite presumir la existencia de un trato discriminatorio de la empleadora para con el actor.? (Del voto del Dr. Pastorino en el precedente: ?Ocampo Mendez, Nestor Damián C/ Carnes del Interior SRL S/ Sent. Cobro de Pesos-Rubros Laborales?, Acuerdo N° 350 del 14/11/2016). Es decir, del mero hecho de que el tiempo transcurrido entre la reincorporación y el despido sea escaso, no constituye el indicio suficiente al que refiere el precedente ?Pellicori?. El mencionado antecedente de nuestro Máximo Tribunal nacional aclaró que ?La doctrina del Tribunal, por ende, 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. 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 material probatorio de autos no encuentro elemento alguno que permita siquiera presumir que el despido de la actora, ocurrido 10 días después de su reincorporación (y no inmediatamente), tenga como verdadera causal la enfermedad padecida por la accionante. A modo de reiteración y con el riesgo de quedar demasiado expresado: la trabajadora no se encontraba enferma de tal magnitud como para llevar a la patronal a despedirla discriminatoriamente. Por lo demás y como parte de la defensa que articula la presunta discriminante, logró probar que la trabajadora no cumplía los objetivos de la empresa, y decidió subsumir a la actora en las pautas que fija el régimen para los despidos incausados. Y así lo efectivizó. Continuando con el examen de la causa advierto que todos los testigos que declararon en autos expusieron sobre el comportamiento de la actora; el sistema de evaluación del desempeño de los empleados de la firma y el pago de bonos por productividad, pero ninguno se refirió a la enfermedad de la actora, ni como existente o grave, o leve, o circunstancias que evidentemente, están lejos de configurar la discriminación que se le achaca al empleador. Ninguno de ellos declaró conocer que el despido se haya debido a otra razón, más allá del alegado y probado bajo desempeño laboral. Hipótesis que de haberse usado, colocaba a la trabajadora en peor situación que la realmente habida y reconocida. Abundo. La falta de expresión de causa del despido, como posible hipótesis de trabajo, que se encuentra prevista dentro del régimen legal aplicable, y que fuera así usada por la aquí accionada, optando por no expresar la que -aduce- fue la verdadera causal, se encuentra dentro del margen que sin ser irrazonable, se puede considerar como un haz dentro de su poder decisional. Siempre, claro está, que asuma en su caso, el pago de las indemnizaciones correspondientes, las que efectivamente fueron abonadas. La actora parece interpretar que la discriminación surgiría como una hipótesis indiscutible frente a un despido incausado posterior a una licencia por enfermedad. Al mejor estilo in re ipsa aplicable para cualquier tipo de daño y como conclusión de tal silogismo, la declaración de una conducta disvaliosa sancionable más allá del régimen laboral vigente. Ésta situación es una posibilidad. Pero no es la única ni tampoco es indiscutible. Muy por el contrario, y en mi criterio, el prisma de la buena fe en la conducta de las partes, sigue siendo de suma utilidad. Y en esa vertiente no advierto que la empleadora haya actuado de mala fe, o discriminatoriamente, o afrentando a la trabajadora abusando de su poder de mando. Concluyendo, sin desconocer la doctrina expuesta por la CSJN en el precedente ?Pellicori?, considero que en el caso concreto de autos la accionante debió aportar indicios serios y concretos acerca de que el acto empresarial que devino en el distracto, lesionó su derecho fundamental. Esto no ocurrió en autos, por lo que corresponde considerar a la desvinculación ocurrida -y legalmente indemnizada- ajustada al marco del régimen del contrato de trabajo. No se configuró la discriminación pretendida. Y tampoco se probó los "gravísimos daños y perjuicios producidos por el despido discriminatorio" como dijo la actora a fs. 51. Queda receptada la queja de la demandada. A la segunda cuestión, voto por la negativa. A similar cuestión el Dr. Pastorino dijo: Coincido con las razones manifestadas, por lo cual voto en similar sentido. A igual cuestión el Dr. Angelides dijo: Por análogas razones a las expresadas respecto de la primera cuestión, me abstengo de votar. 3.- A la tercera cuestión. La Dra. Anzulovich dijo: Corresponde: 1) Declarar desierto el recurso de nulidad interpuesto por la demandada. 2) Receptar el recurso de apelación incoado por la misma parte. 3) En consecuencia, revocar en su totalidad la sentencia en cuanto hace lugar a la demanda, la que queda rechazada, conforme lo expuesto en los considerandos. 4) Imponer las costas de ambas instancias a la actora. 5) Regular

los honorarios por el trámite ante esta alzada en un 50% de aquéllos que se fijen en primera instancia (art. 19, ley 6767). A la misma cuestión el Dr. Pastorino dijo: Adhiero a la decisión propuesta por la Dra. Anzulovich, por lo cual voto en igual sentido. A igual cuestión el Dr. Angelides dijo: Que como dijera precedentemente y de conformidad al art. 26 de la ley 10.160, me abstengo de emitir opinión. Practicada la votación pertinente, la Sala Tercera de la Excm. Cámara de Apelación en lo Laboral;

RESUELVE: 1) Declarar desierto el recurso de nulidad interpuesto por la demandada. 2) Receptar el recurso de apelación incoado por la misma parte. 3) En consecuencia, revocar en su totalidad la sentencia en cuanto hace lugar a la demanda, la que queda rechazada, conforme lo expuesto en los considerandos. 4) Imponer las costas de ambas instancias a la actora. 5) Regular los honorarios por el trámite ante esta alzada en un 50% de aquéllos que se fijen en primera instancia (art. 19, ley 6767). Insértese, hágase saber y oportunamente, bajen. (Autos: ?RUGGIRELLO MARTA ANA C/ CERVECERIA Y MALTER QUILMES SA S/ SENT. COBRO DE PESOS-RUBROS LABORALES? CUIJ N° 21-03500944-9).

ANGELIDES (Art. 26 ley 10.160) GUTIERREZ Secretario

ANZULOVICH PASTORINO

Nota: (*)

Sumarios elaborados por Juris online

025708E