

Extinción Del Vínculo Laboral Despido Justificado Pérdida De Confianza

JURISPRUDENCIA

Extinción del vínculo laboral. Despido justificado. Pérdida de

confianza Se revoca totalmente la sentencia y, en consecuencia, se hace lugar a la demanda condenando a la empleadora demandada al pago de los rubros indemnizatorios reclamados. En la ciudad de Rosario, a los 24 días del mes de octubre del año dos mil dieciocho, se reunieron en Acuerdo las Juezas de la Sala Segunda de la Cámara de Apelación en lo Laboral, Dras. Roxana Mambelli, Lucía María Aseff y Adriana María Mana, con el fin de dictar sentencia en los autos caratulados "González, Claudio Manuel c/ Domingo Bisio SRL s/ cobro de pesos? -Expte. N° 3/2018-". La sentencia N° 63 cuyo testimonio fue glosado a fs. 113/117, dictada el 13 de febrero de 2017 por la jueza a cargo del Juzgado de Distrito de 1ª Instancia en lo Laboral de la 10ª. Nominación de esta ciudad - Dra. María Andrea Deco - rechazó la demanda promovida por Claudio Miguel González contra Domingo Bisio S.R.L., con costas. Contra el pronunciamiento se alzó el perjudicado interponiendo a fs. 119 recursos de apelación total y conjunta nulidad, siendo concedido solamente el de apelación a fs. 120, sin que la recurrente formulara observación alguna al respecto. Elevadas las actuaciones y radicadas en esta Sala expresó agravios a fs. 130/131, los que fueron respondidos por la demandada a fs. 133/137. Sustanciado el trámite, han quedado los presentes en estado de resolver. Efectuado el estudio de la causa, se resolvió plantear las siguientes cuestiones: 1. ¿ES JUSTA LA SENTENCIA RECURRIDA? 2. ¿QUÉ PRONUNCIAMIENTO CORRESPONDE DICTAR? Practicado el sorteo de ley, resultó el siguiente orden de votación: Dras. Aseff, Mambelli y Mana. A la primera cuestión: La Dra. Aseff dijo: Se queja la parte actora porque la a quo: 1.- Afirma que el accionante reconoce los hechos sucedidos el 06.09.2013 alegados por la empresa al absolver posiciones, cuando no fue así. 2.- Interpreta la audiencia de reconocimiento fílmico que hace el accionante a fs. 70 como una prueba en su contra. 3.- Lejos de utilizar las reglas de la sana crítica hace una valoración subjetiva de los testimonios conforme lo especifica. 4.- Y soslaya el reconocimiento de la demandada al absolver la posición 5ª. 5.- Incurrir en una indebida inversión de la carga probatoria exigiendo que el actor pruebe algo imposible como una orden verbal, sin reparar que se contradice cuando sostiene que quien alega un hecho como justa causa de despido debe probarlo, siendo que la accionada no lo hace. 6.- Entiende que la supuesta falla cometida por el trabajador posee la gravedad suficiente para despedirlo con causa, remitiéndose incorrectamente a la pérdida de confianza que siempre requiere de un hecho objetivo que en el caso no se ha probado. Trataré los agravios en el orden que considere metodológicamente más adecuado haciéndolo en forma conjunta con algunos de ellos, adelantando que cotejada la sentencia de grado con la normativa de aplicación al caso en examen, las pruebas rendidas y las quejas vertidas he arribado a la conclusión de que estas últimas exhiben idoneidad suficiente para modificar el fallo recurrido. Antes de pasar al tratamiento de los agravios en forma particular me extenderé en algunas consideraciones respecto a la figura de pérdida de confianza en que se funda la demandada para despedir al actor, a fin de situar en sus justos términos no solo la cuestión fáctica sino el tratamiento que tanto la doctrina como la jurisprudencia le han dado a la cuestión, dada la a veces sutil pero siempre decisiva diferencia existente entre el elemento subjetivo que supone esta causal para quien la invoca, y los hechos objetivos en que necesariamente debe basarse para desplazar el principio de conservación del contrato, hechos que insoslayablemente deben ser acreditados por las vías legales correspondientes. Porque la confianza es un elemento esencial para la armonía de la relación laboral y su pérdida puede ocasionar la ruptura justificada del vínculo, lo que impone actuar con la máxima ponderación por tratarse de una situación sujeta a la apreciación subjetiva de quien la invoca, dado que no es necesario que el hecho invocado por el empleador haya sido intencional: basta que sea de tal gravedad que, atendiendo a las particulares circunstancias de la relación, lo lleve razonablemente a perder la confianza en el trabajador. Por eso se ha sostenido que la pérdida de confianza como factor subjetivo que justifique la ruptura del vínculo de trabajo debe derivar de un hecho objetivo que, injurioso por sí, se vea agravado por la desconfianza que con respecto a la persona del trabajador trae aparejada, dado que sin un hecho o actitud injuriosa que la determine, esta causal no constituye factor eximente de indemnización por despido, porque no es autónoma. Ackerman y Tosca - "Tratado de Derecho del Trabajo", Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.005, Tomo IV, P. 214 y ss. - explican que "La imputación de un accionar que podría configurarse como ilícito penal no necesariamente requiere, para justificar el despido, que se inicie el proceso penal ni que el trabajador resulte condenado en dicha sede, ya que el ilícito laboral resulta distinto del penal porque en uno y otro caso difiere el marco de los intereses que se ven afectados y su protección legal. Un hecho o acto que no constituye violación de las disposiciones penales puede configurar una injuria laboral suficiente, un grave incumplimiento contractual, que provoque y justifique la rescisión de la relación laboral con justa causa? "El sistema normativo que rige el conflicto planteado cuando un trabajador es despedido porque le es imputada alguna acción u omisión ilícita impone una de dos soluciones: la descripción de la conducta que se considera injuriosa o la invocación de un delito penal?, puesto que la genérica

fórmula pérdida de confianza podría resultar violatoria de la regla establecida en el art. 243 de la LCT. Ello así porque si la comunicación de despido invocara esta única causal, el espectro de conductas que podrían resultar incluidas es tan vasto que sólo la prueba rendida en autos podrá calificar los hechos con los que se pretende justificarla como injuriosos, lo que necesariamente me conduce a analizar los términos en que, en este caso, tal comunicación fue redactada. Y en tal sentido, surge del acta notarial mediante la cual se instrumentó el despido, que la pérdida de confianza - expresamente invocada - que lo legitimó, se fundó en la conducta del trabajador consistente en "haber detectado que el día 06 de septiembre de 2013 entre las 15.21 horas y las 15,26 Ud. retiró, sin aviso autorización ni causa, 4 cajas conteniendo la mercadería que luego fuera detectada como faltante?". En este punto he de decir que coincido con las apreciaciones del apelante referidas a que si bien la empleadora se cuidó de calificar la conducta de marras como si el actor hubiera cometido el delito de hurto o robo, cuando se invoca una conducta que constituye, además, un tipo penal (como entiendo que sucedió en este caso, más allá del cuidado puesto en los términos en que se describió la conducta del trabajador alegada como injuriosa) la doctrina clásica exige, aunque la descripción sea en términos de uso común pero de contenido técnico legal indubitable, que este hecho deba probarse en sede penal para tener por acreditada la propia injuria, ya que rigen en este caso los arts. 1101, 1102 y 1103 del anterior Código Civil - de aplicación al presente - y, como es sabido, el art. 243 de la LCT veda la posibilidad de modificar la causa del despido, por lo que si se alega un delito - aunque sea en forma encubierta - éste debe necesariamente probarse para acreditar la injuria. Sin embargo, hay un sector de la doctrina que ha señalado el formalismo extremo de esta posición alegando que las garantías propias de un proceso penal exigen una prueba indubitable de la comisión de un delito y, además, podrían presentarse otros supuestos que impiden la condena penal pero que no implican la ausencia del acto juzgado como ilícito, causante del despido. Esta fue la posición asumida por Vázquez Vialard en su comentario al fallo "Gopar c/ Lurenza S.A." dictado el 27.04.93 por la SCBA, donde sostuvo que la ausencia de prueba en sede penal no descartaba la gravedad de un hecho sucedido en el ámbito de trabajo que impedía la continuación del vínculo, poniendo en tela de juicio esta pauta rígida que imbuía el concepto esencialmente flexible de la injuria laboral, dentro del marco de una normativa como la del art. 242 de la LCT que habilita una evaluación prudencial y casuística de la conducta reprochada, porque la circunstancia de que no se hubiera configurado la existencia del delito en sede penal no significaba que el trabajador acusado no haya cumplido su débito en forma grave - o negligente, agrego - de manera tal que no resulte posible la continuación del vínculo. Pero, sostienen, Ackerman y Tosca - siempre con nutrido sustento jurisprudencial - "Si se invocó la existencia de un delito y éste no fue finalmente reconocido en sede penal corresponde al empleador abonar las indemnizaciones derivadas del despido y, eventualmente, la reparación del daño moral infringido al trabajador. La extinción de la causa penal conduce, necesariamente, a considerar que el despido resultó incausado?". También se enrola en la posición "clásica" Eduardo Álvarez - en "Reflexiones sobre injuria laboral y delito en el derecho del trabajo argentino", RDL, 2000-1, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2000, P. 209/217 - quien, sin desconocer la diferenciación cabal entre delito e injuria, opta por el principio de invariabilidad de la causa y concluye, como lo afirmara en forma terminante Justo López, a quien invoca, que "...cuando la injuria invocada es el mismo delito o hecho delictuoso...probar la injuria será probar el delito...", lo que solamente ocurre con el pronunciamiento condenatorio en la jurisdicción respectiva porque, sostiene más adelante, "La rigidez que se le atribuye como crítica, que puede ser compartida en casos puntuales, se diluye si se precisan los límites y puntos de contacto entre el delito y la injuria, que, en definitiva, tienen en común el transitar por la antijuridicidad, aunque en esferas de distintas intensidades, pero que se distinguen, esencialmente, por el respaldo objetivo que debe tener su invocación y las distintas responsabilidades que de ésta pueden emerger?". En esta misma línea de pensamiento no niega que pueda existir injuria independientemente de la suerte corrida por la secuela penal, pero sostiene que ésta debe ser expuesta en la comunicación de despido resaltando un enfoque contractual del hecho material demostrativo de un incumplimiento que no admite la prosecución del vínculo, "...porque éste sería el único planteo que genera un enfoque posible a la luz del art. 242 de la LCT, susceptible de orillar la trascendencia de lo acaecido en la sede represiva?". No se me escapa que la rigidez adjudicada a la teoría clásica puede llegar a "premiar" a un trabajador eventualmente infiel otorgándole una indemnización inmerecida, pero no puedo dejar de advertir, al mismo tiempo, que esta teoría resulta, en esencia, más acorde al principio protectorio que vertebró el derecho laboral, tornándolo aplicable la máxima in dubio pro operario y colocando de esta manera al dependiente, más adecuadamente, al abrigo de la eventual arbitrariedad de su empleador. He acudido a esta dilatada introducción referida a la causal de pérdida de confianza y su estrecha relación con determinados hechos adjudicados al trabajador, lindantes con la frontera de lo ilícito, para poder analizar este caso desde una base conceptual que, sin desdeñar los hechos comprobados de la causa, pueda otorgarles el marco doctrinario y jurisprudencial adecuado. Porque tal como lo señala la doctrina clásica, en casos como el presente para probar la injuria será menester probar el delito o en caso contrario se tendrá por no configurada. O, si se quiere, por lo menos probar un accionar contrario a derecho y a la buena fe, que aun permitiendo eludir la acción penal, se erija en injuria suficiente para dejar de lado el principio de conservación del contrato establecido en el art. 10 de la LCT legitimando el despido con causa que aquí se ventila. Aunque he de

decir que de la lectura del acta notarial no me queda duda alguna de que el actor fue despedido por una causal que podía ser claramente encuadrada en un ilícito penal, pese a que los términos en que se expresó hayan sido tan cuidadosos. Lo dicho, sin perjuicio de que la conducta reprochada fue solamente la de trasladar - ni siquiera retirar - mercadería que luego se detectó como faltante, mas sin explicar a dónde fue trasladada por el trabajador, si la sacó fuera del establecimiento, si lucró con la disposición que pudo llegar a tener sobre esos bienes o si como, a mi juicio surge de las pruebas de autos, solo se acreditó que existió de su parte un mero traslado de cajas de un lugar a otro dentro del mismo local, pero no que desaparecieran por su mano y mucho menos que terminaran en su poder, porque nada de ello fue probado como debió hacerse. Aclarado lo cual pasaré al tratamiento de cada uno de los agravios expresados por la parte actora.

1. El reconocimiento del actor en la audiencia de trámite De la atenta lectura del acta que reproduce la audiencia prevista en el art. 51 del CPL no se deriva el reconocimiento que en la sentencia se le adjudica al actor respecto de los hechos invocados para despedirlo. Lo que dice el actor en su confesional al responder la 4ª. posición es que no retiró las cajas sino que las movilizó al fondo y con autorización, movimientos que se hacían en forma periódica a modo de colaboración porque les decían ¿acomodame acá, acomodame allá? en distintos lugares porque el galpón es abierto, con un galponcito atrás adonde llevó las cajas y entra mucha gente. Para declarar en la 5ª. ¿Yo no me he llevado nada en lo cual me acusan, me siento acusado de ser un ladrón, es feo, me lo dicen hasta en Jujuy?. Y que esta situación le produjo un infarto. Es más, entiendo que es la demandada quien al citar al destacado penalista Sebastián Soler para soslayar el real contenido de su acusación se interna en un sendero que no la favorece. Porque quiere cubrirse de lo que dijo y, además, si no existió apoderamiento de la mercadería en cuestión por parte del actor, lo que recalca, la máxima sanción que fue despedirlo - luego de varios años de trabajo y una limpia foja de servicios - luce excesiva y, por ende, desproporcionada. Y si bien es cierto que no dice quién le dio la orden, también lo es que no es interrogado al respecto por su adversaria; y que no contraría las reglas de la sana crítica - que, sabido es, están integradas por las de la lógica, la experiencia y el sentido común - que en un depósito de mercaderías se trasladen bultos o cajas de un lugar a otro, sea obedeciendo órdenes o haciendo un favor, por lo que de su absolución de posiciones, en rigor, no se puede concluir nada en su contra - como considero que erróneamente lo hace la a quo - porque el actor nada reconoce que lo coloque en una situación de culpabilidad respecto de un hecho doloso (ni siquiera negligente) para justificar la ruptura del vínculo decidida a partir de este episodio.

2. El valor probatorio del reconocimiento del material fílmico En la misma senda argumental, tampoco encuentro que el material fílmico reconocido por el accionante a fs. 70 sea incriminante para su persona, porque se lo ve llevando cajas para el fondo, para lo que sería el depósito, de donde luego sale un camión que no estaba conducido por él. Traslado de mercaderías que nunca negó por lo que este registro nada suma a favor de la conducta del empleador. No consta que estas cajas hayan sido cargadas en ese camión - que no se identifica - que lo haya hecho el actor, ni cuál era su contenido; ni mucho menos que fueran las mismas que tenían para su devolución para la firma Alicorp S.A. En la documental que la demandada acompañó a su responde, que se encuentra reservada en Secretaría y tengo a la vista en este acto, hay dos hojas tituladas ¿Detalle de Mercadería en Devolución?, de fecha 16.09.2013 - que sería la fecha en la que la empleadora alude haber hecho el control de stock detectando los faltantes - donde se hace alusión a 5 faltantes sobre 32 renglones: 4 que llevan la leyenda de ¿No pedido? y una de ¿Código Invertido?. Numerosos remitos de Alicorp con detalle del contenido de las cajas transportadas por la demandada donde figuran las cajas de marras, que no se reciben porque no fueron pedidas y algunos internos de la demandada en ninguno de los cuales aparece como chofer el actor. Por lo que, en rigor, ningún nexo causal se logra establecer entre su accionar y estos faltantes, porque no se comprobó que se llevara consigo las cajas que trasladó dentro del establecimiento ni que fuera el chofer de los camiones que conducían la mercadería de Alicorp S.A., que son De Marco, Velázquez y Batistesa, no obstante lo cual el castigado es González.

3. La valoración de la prueba testimonial Los testigos que declaran en autos han sido compañeros de trabajo del actor y son dependientes de la demandada al momento de declarar, no obstante lo cual nada saben en cuanto a los hechos de que lo acusan. De Marco, que declara a fs. 73 y que fue quien transportó las cajas de las que luego se detectaron faltantes, dice claramente: El tema de González con la patronal lo desconozco, y no recuerda la fecha, ni siquiera el año en que dejó en el establecimiento las cajas de marras, solo que ¿fue uno o dos meses antes de que lo despidieran?, lo que prima facie contradice la fecha del acta notarial de despido. Y explica que el sereno las contó cuando él llegó y lo anotó pero de ahí en más no sabe lo sucedido. Fernández, que lo hace a continuación, dice que el actor supuestamente había robado mercadería. ¿Yo no lo vi robar la mercadería?. Si lo vio haciendo movimientos de cajas y que las que faltaron coincidían con esas. No recuerda fechas. Y eso es todo. En primer lugar cabe destacar que ambos hablan de robo como causal de despido, por más eufemismos que la demandada haya utilizado para describir la situación injuriosa. Y en segundo lugar, que mover unas cajas que luego faltaron pero los testigos no pueden identificar porque la afirmación de que eran las mismas que Alicorp denuncia como faltantes es de exclusiva responsabilidad de la demandada, no resulta prueba suficiente para incriminar al actor. En el párrafo siguiente de los considerandos de la sentencia se hace alusión al ¿Sr. Monzón? que ninguna actuación tuvo en autos, como quien debía haber acreditado las órdenes recibidas de mover las cajas,

seguramente refiriéndose al actor. Y en tal sentido coincido con el apelante que se pretende en este caso una inversión de la carga de la prueba que no procedería en tanto fue la empleadora quien procedió al despido y, negados por el actor los hechos de los que fue acusado, conforme a las reglas que disciplinan el onus probandi debió demostrar que la razón estaba de su lado. Y frente a esta afirmación desincriminante no lo hizo.

4. El reconocimiento de la demandada en la posición 5ª. Si a lo expuesto le agregamos que en la audiencia de trámite el demandado responde al absolver la posición 6ª. que "No puede afirmar que es lo que (el actor) hizo con las cajas de referencia", y también que "no sé si la palabra retiro es la correcta" y "No quiero cometer un error en la afirmación", tanta indefinición de parte de quien decidió despedir a un trabajador en estas condiciones tiene cuanto menos una doble lectura: el cuidado puesto en no adjudicarle la comisión de un delito que la hubiera obligado a transitar otros caminos probatorios de orden procesal; pero también la falta de otros elementos que pudieran acreditar o proporcionar indicios ciertos entre el accionar del trabajador y la faltante detectada, antes de acusarlo de ser el responsable de este acto y proceder a despedirlo.

5. La gravedad de la falta y la pérdida de confianza como legitimantes de un despido con justa causa. Por lo que hasta aquí llevo dicho, en la medida en que no se acreditó con la debida suficiencia el adecuado nexo causal entre la conducta del actor y la decisión rupturista del empleador, alegando una pérdida de confianza que se sustentó en hechos que no le pudo adjudicar en forma terminante; y que no casualmente omitió acreditarlos por la vía penal, he arribado a la conclusión de que el despido fue incausado y que deben receptarse los agravios de la parte actora. Así lo postulo. Conforme a lo cual corresponde revocar totalmente la sentencia y, en su lugar, receptor la demanda promovida por Claudio Miguel González contra Domingo Bisio S.R.L.

6. Los rubros reclamados y la tasa de interés. Atento la conclusión arribada en el punto anterior, corresponde hacer lugar a los rubros indemnizatorios reclamados, esto es: indemnización por antigüedad, integrativa mes de despido, sustitutiva de preaviso y su SAC, vacaciones proporcionales año 2013 y SAC correspondiente, SAC proporcional 2013, días trabajados mes de despido (16 días septiembre 2013) e incremento del art. 2 de la ley 25323. En cuanto al daño moral, cabe traer a colación el voto de la Dra. Mambelli en autos "Valdez, Roberto c. Consorcio "Beta 39" -Acuerdo N° 275/06-, que oportunamente acompañé y cuyos argumentos comparto: "El art. 245, LCT establece un sistema objetivo en torno a la reparación de los daños derivados de un despido incausado por lo que, en principio, la indemnización tarifada comprende el resarcimiento de todos los perjuicios ocasionados, sean éstos patrimoniales o morales. Digo "en principio", porque no comparto la extrema postura que considera que la tarifación queda limitada a lo patrimonial y, en consecuencia, abre irrestrictamente la vía del reclamo moral, ni -va de suyo- aquella otra que entiende que la indemnización por despido prevista legalmente siempre y en todos los casos satisface los daños causados. Me ubico, entonces, en lo que Jorge Mosset Iturraspe ("Daño moral en la extinción del contrato de trabajo", Revista D. Laboral, T. 2000-1-181, Edit. Rub. Culzoni) denomina "tesis intermedia", la que descarta tanto la proscripción de todo daño moral vinculado al despido, como su pertinencia en base en las resonancias espirituales de todo despido arbitrario, sin excepción alguna. Esta postura justifica la reparación adicional cuando se trata de daños morales nacidos de hechos distintos al simple despido, originados en hechos extracontractuales en ocasión de la ruptura del contrato o fuera de ella, daños que resultarían indemnizables aun en ausencia de una relación laboral, daños producto de un obrar culposo o doloso del empleador. De tal modo, no obstante que las indemnizaciones tarifadas cubren todos los daños, tanto materiales o morales que la pérdida del empleo puede haber ocasionado al trabajador, sería procedente el pago de un plus por daño moral -excepcionalmente- cuando la actitud de la empleadora al disolver el vínculo excede el ámbito contractual para ingresar en el de la ilicitud dolosa o culposa (SCBA, 23.03.82, DJBA, 123-10; 25.10.94, DJBA, 147-7109; 26.08.97, LL Bs.As., 1997-1254; CNAT, V, 24.11.93, DT. 1994-A-742; CNAT, VI, 26.02.99, DT, 1999-B-1816; CNAT, VIII, 27.07.81, JA, 982-IV-277, entre muchos otros en similar sentido) y que sería reparable aun en ausencia de una relación laboral (CNAT, 15.12.95, DT, 1996-B-1484). Desde tal perspectiva, considero que los términos del despido decidido por la empleadora, en donde se le imputó una conducta al trabajador cuasi delictiva -aunque, como ya señalé, con el cuidado de no adjudicarle un "delito" propiamente dicho-, sin dudas ha afectado el honor del trabajador, configurándose un injusto ataque a la esfera de sus derechos extrapatrimoniales. Por lo que entiendo procedente el rubro y considero prudente y razonable estimarlo -a la fecha en que se produjo- en la suma de \$ 35.000.- (pesos treinta y cinco mil). A los rubros concedidos deberá adicionarse desde que cada uno es debido y hasta el efectivo pago la tasa de interés correspondiente a dos veces el promedio de la tasa activa, sumada, que publica el BNA para sus operaciones de descuento de documentos a 30 días, con capitalización en caso de incumplimiento practicada que fuere la planilla correspondiente (arts. 767, 770. inc. c), CCCN) -cfr. argumentos brindados en "Fernández c. La Segunda", acuerdo N° 323/16, a los que remito -.

7. Teniendo en cuenta que es jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que no resulta necesario seguir a las partes en todas y cada una de sus argumentaciones, bastando hacerse cargo de las que resulten conducentes para la resolución del litigio (cfr. Fallos, 272:225; 274:113; 276:132, entre otros) las razones hasta aquí expuestas me conducen a propiciar la recepción de los agravios de la parte actora y la revocación total de la sentencia impugnada. Determinados los extremos que anteceden y en relación al interrogante sobre la justicia del fallo voto, pues, por la negativa. A la misma cuestión: La Dra. Mambelli dijo:

Comparto los fundamentos y la decisión arribada por mi colega, excepto en lo concerniente a lo expuesto respecto de la prejudicialidad penal, atento a que nada obligaba a la demandada a denunciar penalmente al actor. A la misma cuestión: La Dra. Mana dijo: Que habiendo procedido al estudio de los autos y advirtiéndose que existen dos votos totalmente coincidentes, se abstiene de emitir opinión sobre la cuestión planteada en virtud de lo dispuesto por el art. 26 de la ley 10160.- A la segunda cuestión: La Dra. Aseff dijo que corresponde: I.- Receptar el recurso de apelación deducido por la parte actora, revocando totalmente la sentencia. En consecuencia, hacer lugar a la demanda y condenar a Domingo Bisio SRL al pago de los siguientes rubros: indemnización por antigüedad, integrativa mes de despido, sustitutiva de preaviso y su SAC, vacaciones proporcionales año 2013 y SAC correspondiente, SAC proporcional 2013, días trabajados mes de despido, art. 2 de la ley 25323 y daño moral, más intereses conforme considerandos. II.- Imponer las costas generadas en ambas instancias a la demandada, de conformidad con lo normado en el art. 101 del CPL. III.- Fijar los honorarios de los profesionales actuantes en el ? % de los que, en definitiva, les sean regulados en primera instancia. A la misma cuestión: La Dra. Mambelli dijo: Corresponde votar el voto propuesto por la Dra. Aseff, así voto.- A la misma cuestión: La Dra. Mana dijo: Que como dijera precedentemente y de conformidad al art. 26 de la ley 10.160, me abstengo de emitir opinión.- A mérito del Acuerdo que antecede, la Sala Segunda de la Cámara de Apelación en lo Laboral; RESUELVE: I.- Receptar el recurso de apelación deducido por la parte actora, revocando totalmente la sentencia. En consecuencia, hacer lugar a la demanda y condenar a Domingo Bisio SRL al pago de los siguientes rubros: indemnización por antigüedad, integrativa mes de despido, sustitutiva de preaviso y su SAC, vacaciones proporcionales año 2013 y SAC correspondiente, SAC proporcional 2013, días trabajados mes de despido, art. 2 de la ley 25323 y daño moral, más intereses conforme considerandos. II.- Imponer las costas generadas en ambas instancias a la demandada, de conformidad con lo normado en el art. 101 del CPL. III.- Fijar los honorarios de los profesionales actuantes en el ? % de los que, en definitiva, les sean regulados en primera instancia. Insértese, hágase saber y oportunamente, bajen.- (Autos: ?González, Claudio Manuel c/ Domingo Bisio SRL s/ cobro de pesos? -Expte. N° 3/2018-) ASEFF MAMBELLI MANA (art. 26, ley 10160) NETRI
042622E