

## Despido Indirecto. Maltrato Laboral. Enfermedad Terminal

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Capital Federal de la República Argentina, a los 24 días del mes de junio del 2021 se reúnen las señoras juezas de la Sala V, para dictar la sentencia en esta causa, quienes se expiden en el orden de votación que fue sorteado oportunamente, la Dra. BEATRIZ E. FERDMAN dijo:

I- La sentencia definitiva de fs. 388/395 que hizo lugar a la demanda fue apelada por la parte demandada el día 03 de agosto del 2020 [escrito que mereció réplica el día 04 de septiembre del 2020] y por la parte actora el día 12 de agosto del 2020 [escrito que mereció réplica de la contraria el día 03 de septiembre del 2020]. Asimismo, el perito contador apela los estipendios regulados a su favor por considerarlos exiguos el día 05 de agosto del 2020.

II- La parte demandada cuestiona el decisorio de grado por cuanto entiende que la actora se consideró despedida en forma ilegítima e improcedente. En este sentido, afirma que - contrariamente a lo argumentado en origen- la trabajadora no habría logrado acreditar los malos tratos a los que en teoría era sometida por parte de las Sras. S. y M. y -para sustentar su postura- argumenta que no solo los testigos ofrecidos por la demandante no serían suficientes para respaldar la postura inicial sino que además arguye que el Sr. juez «a quo» habría soslayado los testimonios de aquellos que declararon a instancias suya. También cuestiona la procedencia de las diferencias salariales, el incremento previsto en el artículo 2 de la ley 25.323, la indemnización prevista en el artículo 80 LCT, la condena a entregar los certificados de trabajo, la procedencia de la acción por enfermedad incoada ya que entiende que no habría relación causal entre los padecimientos sufridos la Sra. R. V. y las tareas desempeñadas para quien fuera su empleadora, por el monto establecido en origen en concepto de reparación integral y -por último- apela los honorarios regulados por considerarlos elevados. Por otro lado, la parte actora se agravia por la base salarial utilizada en origen de \$4.254,04 ya que afirma que el monto correcto a utilizar al momento de efectuar el cálculo de los rubros diferidos a condena sería de \$4.594, comprensivo del mejor salario con más el rubro antigüedad. Asimismo, se queja por la utilización del criterio de la normalidad próxima para calcular la indemnización sustitutiva del preaviso en tanto la considera confiscatoria y perjudicial para la trabajadora y petitiona sean recalculados todos los rubros de condena teniendo en cuenta la base salarials pretendida en el primer agravio y citada precedentemente.

III.- Delimitados de este modo los agravios procederé a estudiar ? en primer término- la queja vertida por la parte demandada con relación al maltrato que la Sra. R. V. dijo haber padecido durante el transcurso de la relación laboral.

En este sentido, observo que la demandante al fundar su pretensión dijo haber sufrido un trato hostil y discriminatorio por parte de sus superiores jerárquicas (Sras. S. y M.). Así, la accionante adujo que- debido a la enfermedad terminal que le fuera diagnosticada- la empleadora comenzó a proferirle amenazas y comentarios desvaliosos cuyo único objetivo era que la accionante renunciara a su puesto de trabajo.

Por el contrario, la ex empleadora negó tales circunstancias- en particular el trato discriminatorio endilgado- y manifestó que el trato de las supervisoras hacia la actora era cordial y ameno. Asimismo, en concordancia con lo expuesto en el memorial, hizo especial hincapié en una supuesta amistad que uniera a las partes para intentar desvirtuar la existencia del hostigamiento y del acoso descriptos en el libelo inicial.

Al respecto, luego de evaluar a la luz de las reglas de la sana crítica (cfr art.386 C.P.C.C.N.) las probanzas arrojadas a la causa, me anticipo a señalar que- en concordancia con lo expuesto en origen- la parte actora ha logrado acreditar el maltrato invocado como fundamento de su decisión rupturista.

En efecto, de la prueba testimonial producida por la trabajadora, se desprenden con claridad las características de la relación laboral habida, el ámbito en el cual la accionante llevaba a cabo sus labores y el hostigamiento que comenzó a sufrir luego de haberse anunciado de la lamentable enfermedad que la aquejara.

En este orden, S. a fs. 236/237 dijo: «Que las directivas de trabajo se las daba la actora N. S., que lo sabe porque les daba las directivas a las dos, que era la supervisora del grupo (.) Que la relación de trabajo entre la actora y la supervisora era siempre de tensión (.) Que respecto de la actora, su enfermedad o tratamientos ella no siempre llegaba al nivel de ventas, que la amenaza era que si no vendía iba a quedarse sin trabajo, que esto le decía a la actora S. Que lo sabe esto porque lo escucho varias veces, que además la actora salió llorando», relato que resulta coherente con aquello expresado por el Sr. F. con relación a que «Que la relación de trabajo entre la actora y S. era tirante, que había mucho maltrato, que psicológico, si no vendes te echamos, que tenes que llegar al número de ventas. Que lo sabe esto porque la dicente estaba ahí, que en general es con todos el maltrato, que hay mucha presión, pero particularmente con la actora a partir que se enferma empieza a haber un trato más hostil todavía (.) El maltrato por enfermedad consistía que si la actora tenía que ir al médico o salir antes para hacerse estudios, N. S. le decía que primero tenía que hacer la venta y después se iba la actora (.) que a veces incluía golpeaba los box esta Sra.S., que esto era diario».

Nótese que los deponentes no solo fueron contestes en que el maltrato se intensificó a partir del diagnóstico de la enfermedad de la Sra. R. V. [tal como ésta lo expusiera en el inicio], sino que además ambos describieron de manera pormenorizada y detallada cómo era ejercida la presión sobre la actora, cómo la conducta hostil se reflejaba de manera negativa en su enfermedad y en qué consistía el trato discriminatorio que sufría por tener que someterse a intensos tratamientos debido a su afección.

En igual sentido se expidió la Sra. P. quien dijo: «Que las directivas de trabajo a todas se las daba, las normas y los papeles, N. S. (.) que la actora había tenido una licencia porque le habían tenido que hacer una biopsia y su vez tenía que hacerse rayos y quimio la actora pero para que le dieran el permiso la Jefa la obligaba a que llegara a la cantidad de ventas para poder tener ese permiso. Que el clima era medio hostil. Que la actora se hacia la quimio. Que lo sabe porque la dicente estuvo ahí. Que estuve ahí cuando le golpearon el box a la actora y la mandaban a un rincón», relato que confirma no solo el hostigamiento constante sufrido por la demandante sino que también resulta coherente en determinados aspectos que detallan dicho hostigamiento, como ser la violencia ejercida sobre el espacio de trabajo de la accionante, escenario también descrito por el Sr. S. en su declaración.

Asimismo, también observo que la Sra. P. contraría la versión de la demandada ya que colabora con descartar la idea de que entre la Sra. R. V. y la Sra. S. podría haber existido una relación cordial en tanto la deponente específicamente mencionó que si bien la Sra. S. en un principio mostró ciertas actitudes amigables hacia la enfermedad de la actora, lo cierto es que luego fue quien golpeaba el box donde ella prestaba servicios y era quien la forzaba a concurrir a trabajar con fiebre para que las ventas de la empresa se vieran incrementadas, actitud que -demás está decir- no se condice con un trato digno y empático hacia la difícil situación que se encontraba atravesando la actora.

Asimismo, observo que los dichos de los testigos no solo son congruentes y coherentes entre sí, sino también con aquello que fuera manifestado por la parte trabajadora en el líbello inicial, en tanto -al momento de describir las circunstancias diarias de la relación laboral habida- expresó haber sufrido hostigamiento, acoso y discriminación por parte de sus superiores jerárquicos con motivo de su enfermedad terminal y haber también sido sometida a presiones excesivas en su ambiente de trabajo, todas cuestiones que -destaco- afectaron la salud psíquica [aspecto al cual me referiré infra] y la dignidad de la Sra. R. V.

De los relatos de los testigos y a los que les otorgaré plena eficacia probatoria y convictiva sobre el tema en controversia (cfr. art. 90 L.O. y 386 del C.P.C.C.N.), surgen acreditadas las condiciones de trabajo denunciadas por la accionante en su demanda. En efecto, todos los deponentes fueron coincidentes en que el ambiente de trabajo donde la Sra. R. V. debía desempeñar sus tareas era hostil y perjudicial para su salud, y que estaba sometida a presiones constantes y actitudes degradantes por parte de sus superiores.

No soslayo lo argumentado por la demandada con relación a que los dichos de los testigos ofrecidos por su parte no fueron tenidos en cuenta por el sentenciante, mas lo cierto es que -de acuerdo a lo analizado en origen- encuentro que lo argumentado por la quejosa resulta falaz a poco que se aprecie que el Sr. Juez «a quo» valoró dichos testimonios y los desestimó por tratarse del relato de personas involucradas en el maltrato sufrido por la demandante.

No ignoro qué tal circunstancia no resultaría -en principio- suficiente para invalidar la prueba aportada a la causa por la ex empleadora, mas lo cierto es que -al resultar contundentes y concordantes las deposiciones brindadas por los Sres. S., F. y P., y no habiendo en la causa ningún otro elemento de prueba me conduzca a dudar de su veracidad, entiendo que el agravio debe ser desestimado.

No obsta a lo expuesto por la Sra. S. tenga juicio pendiente con la demandada pues no solo no fue la única en describir y anudar la versión inicial sino que además -como es sabido- esta circunstancia no excluye directamente a los testigos propuestos de prestar declaración, sino que implica que sus dichos deberán ser valorados con la mayor precisión posible para determinar si el mismo genera un fuerza convictiva suficiente como para tener por probados sus dichos. En este sentido, las declaraciones reseñadas en los párrafos precedentes -aun analizadas con mayor estrictez- resultan a mi modo de ver coincidentes y corroboran -insisto- la versión inicial sobre este aspecto de la relación laboral.

En este orden de ideas, sabido es que el deber de previsión (cfr. arts. 75, 76 y 77 de la LCT) comprende la obligación del empleador de tomar las medidas adecuadas conforme las condiciones especiales del trabajo para evitar que el trabajador sufra daños en su persona o en sus bienes, existiendo en la Ley de Contrato de Trabajo numerosas disposiciones que tienden a asegurar la indemnidad del trabajador (cfr. arts. 4, 62, 63, 65, 66, 68, 70, 72, 75) debiendo el empleador adoptar medidas idóneas para tutelar la integridad psicofísica de los trabajadores, obligación que dimana del deber genérico de seguridad y del principio de indemnidad, preservando la dignidad de aquéllos y como se ha visto no lo hizo.

Corresponde recordar que el art. 14 bis de la Constitución Nacional dispone que «El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador, condiciones dignas y equitativas de labor (.)», al respecto y como sostiene Bidart Campos tal cláusula alude al modo, a la calidad y a la circunstancia con que debe ser tratado y en que debe ser ubicado el trabajador y su trabajo, en lo que aquí interesa se refiere al trato respetuoso a la índole misma del servicio que se presta «pretende

asegurar mediante las aludidas condiciones la existencia digna de la persona humana» (cfr. Bidart Campos Germán, J., «Principios constitucionales de Derecho del Trabajo (individual y colectivo) y de la Seguridad Social en el art. 14 bis», Ty SS, 1981-481). Desde tal perspectiva de análisis la ex empleadora como titular del poder de dirección (cfr. art. 65 LCT) debió haber arbitrado los medios necesarios para restablecer la armonía que debe primar en todo ambiente de trabajo, preservando la integridad y dignidad de la trabajadora (cfr. art. 75 LCT) conducta que no ha observado.

En ese ámbito laboral, la actora era sometida en forma habitual as malos tratos, descalificaciones, excesiva presión, hostigamiento por parte de sus jefes, sufriendo en forma habitual con motivo de su enfermedad conductas injuriantes.

Es cierto que conforme lo nombrado por los arts. 64 y 65 de la LCT el empleador tiene la facultad de organizar y dirigir la empresa, implicando ello que el empleador puede indicar la manera en que debe ser ejecutado el trabajo, pero no lo es menos que dicha facultad debe ejercerse con carácter funcional preservando los derechos personales del trabajador (cfr. art.65 LCT). En el caso, la actora trabajaba sobreexigida a en un clima de permanente hostigamiento y maltrato en el cual -insisto- era forzada a prestar servicios en condiciones deplorables, tales como asistir a laborar con fiebre y no permitirle retirarse a tiempo para concurrir a realizarse los tratamientos médicos necesarios para su afección.

Si bien resulta ser exacto que la existencia «mobbing» es caracterizado por la doctrina como una situación de maltrato, repetitivo y sistemático para disminuir o desprestigiar al trabajador en el ámbito de la empresa con la finalidad o intención de que abandone el empleo, lo concreto es que la dignidad y la integridad psicofísica no ha sido considerada y los trastornos y perjuicios derivados de la accionar descrito le ha provocado la secuelas psíquicas que se indican en el informe de fs. 209/221 circunstancias que más adelante se analizarán.

Paralelamente, observo que se encuentra acreditado en la causa [y arriba firme a esta instancia] que la Sra. R. V. posee daño psicológico que le acciona una incapacidad del 25% de la total obrera, tal como surge informado en la pericia psicológica precitada. Asimismo, la experta relacionó dicho padecimiento con el acoso laboral padecido al punto que específicamente mencionó que «los hechos descriptos han incidido y tenido un impacto agravante de los rasgos de la personalidad de base de la actora. La misma se encuentra perturbada emocionalmente y esta situación resuelta encuadrable dentro de la figura de daño psíquico. Sobre el trauma del diagnóstico de cáncer de mama, se montó el maltrato de índole psicológico y hostigamiento moral que padeció en su trabajo. Y esto es así porque ha iniciado en diversas esferas vitales de la peritada a saber: en el área corporal, emocional, social, familiar y laboral» (ver al respecto fs. 219).

En síntesis, como dije, la perito concluyó que -como consecuencia del ambiente laboral hostil en el cual estaba inmersa la trabajadora- ésta presentaba un Trastorno Depresivo Mayor recidivante de gravedad moderada que le ocasionó un 25% de incapacidad psicológica. (ver fs.219).

Es cierto que el juicio de causalidad sobre la base del informe médico es siempre jurídico. Aún en los casos en que los especialistas lo formulen en forma concreta o asertiva, es tarea específica de los peritos como auxiliares de la justicia el de establecer la existencia de la enfermedad y su posible etiología, pero incumbe a los jueces determinar conforme a la prueba producida si la patología tiene o no vinculación con el trabajo, tal como se viene explicando cuando las condiciones laborales se manifiestan con claridad como predisponentes del padecimiento que porta la actora debe otorgársele carácter laboral a la dolencia, por ende la incapacidad tendrá un vínculo causal con el padecimientos y éste puede atribuirse a los presupuestos de responsabilidad objetiva emergentes de la ley 24.557.

Cabe destacar que el impacto psicológico de un suceso es distinto en cada persona a partir de las propias herramientas psíquicas de cada individuo, por lo cual ésta incapacidad, en el supuesto de autos, estaría determinada según lo informado por la perito, por las circunstancias laborales denunciados por la actora en el inicio. En tal orden de ideas, es factible que en determinados sucesos -como el presente- el daño psicológico presente entidad suficiente como para evidenciar un estado de perturbación emocional encuadrable en la figura de daño psíquico.

Y en tal contexto fáctico, es que ha quedado acreditado en la causa no solo la actitud hostil y acosadora de la demandada para con la Sra. R. mientras ésta se encontraba transitando una enfermedad terminal, sino que además la prueba pericial psicológica {mencionada supra} dio cuenta de las graves consecuencias que dichas actitudes tuvieron tanto en la vida laboral como personal de la trabajadora, por lo que el argumento ensayado con relación a que la actitud asumida por la demandante habría sido improcedente debe ser -a mi juicio- descartado.

En suma, la actora ha logrado acreditar los incumplimientos graves que sustentaron su decisión rupturista (cfr. arts.242 y 246 de la LCT), por lo que cabe concluir que asistió derecho a la misma para considerarse en situación de despido debiendo la demandada asumir las consecuencias de su obrar ilegítimo (cfr. art. 245 LCT).

En virtud de ello, propicio confirmar el decisorio de grado en este aspecto.

Por otra parte, he de desestimar el agravio F) presentado por la demandada con relación al monto de condena en concepto de reparación integral.

En tal sentido, cabe destacar que la determinación de la indemnización, cuando se ha optado por la vía del derecho común, queda librada al prudente arbitrio judicial ya que en el contexto indemnizatorio del derecho civil el juez se encuentra facultado para determinar el monto de condena sin estar obligado a utilizar fórmulas o cálculos matemáticos.

En virtud de ello y en cuanto al monto de la reparación del daño y la presente acción fundada en el derecho común debe tenerse en cuenta el principio de reparación integral y plena, acogido en los arts. 1060, 1077, 1082 y 1113 del Código Civil, vigente en el momento en que se produjeron los hechos. En tal contexto cabe considerar las siguientes pautas: la edad de la actora al momento de la toma de conocimiento del daño, la remuneración de ésta, la índole del daño padecido, la incapacidad física atribuida, el lapso estimado de vida útil y el capital amortizable en dicho periodo de vida y las características traumáticas del episodio (cfr. doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación del 8 de abril de 2008, «Arostegui Pablo Martin c/ Omega aseguradora de riesgos del trabajo SA.A y Pametal Plus y Compañía SRL»), elementos que permiten compensar además de la pérdida de ganancia de la actora, el lucro cesante.

De conformidad con ello, tomando en cuenta la remuneración de veintidós mil dólares por la trabajadora de \$4254.04 la edad de la actora al momento de la fecha de toma de conocimiento su estado incapacitante y la vida útil posterior a dicha fecha considero que no le asiste razón a la demandada en su planteo revisor y el monto de reparación de \$287.000 debe ser confirmado (cfr. art. 1078 del Código Civil y doctrina del fallo plenario de la CNAT nro. 243 «Vieytes, Eliseo c/ Ford Motor Argentina S.A» del 25/10/1982).

IV.- A continuación, la demandada se queja por la procedencia de las diferencias salariales en tanto afirma que en origen no se habría tenido en consideración que la actora nunca realizó durante el transcurso de la relación laboral ninguna manifestación de la cual se pudiera inferir que ésta se encontraba disconforme con la aplicación del artículo 8 del CCT 459/06. En este sentido, afirma que -habiéndose encontrado la Sra. R. correctamente encuadrada -las diferencias salariales pretendida deben ser rechazadas.

Sin embargo, la queja no podrá prosperar.

Digo esto, pues -para acoger este aspecto del reclamo- el Sr. Juez «a quo» no solo ponderó la ausencia de controversia en torno a que la actora fue asentada con una jornada de 142 horas mensuales si no que también resaltó que el CCT 459/06 establece un esquema de trabajo superior a las 48 horas semanales para que el trabajador acceda al total de la remuneración, circunstancia que -a su modo de ver- implica una contrariedad con la proporción mayor a las dos terceras partes que dispone el artículo 92ter LCT, escenario ni siquiera mencionado -y menos aún atacado- por el apelante en su memorial. Nótese que, como adelanté, la quejosa se limita a mencionar que el artículo 8 de la mentada convención sería aplicable porque la accionante nunca habría realizado una queja en tal sentido durante la vigencia del vínculo, mas -sin perjuicio de lo expuesto con relación a lo escueto del agravio- lo concreto es que por imperativo legal, el hecho de qué hubiese transcurrido un lapso prolongado sin que la Sra. R. hubiera intimado a la demandada a que cesara con su actitud injurianta no obsta a la procedencia del reclamo ya que conforme lo establecido en el art. 58 de la LCT el silencio de la trabajadora no puede constituir presunción en su contra ni alterar derechos expresamente otorgados por ley, por lo que la queja debe ser desestimada y -en consecuencia- la sentencia de grado confirmada.

V.- Seguidamente, la demandada se queja por la favorable recepción de la indemnización prevista en el artículo 2 de la ley 25.323. Así, la recurrente sostiene que la actora habría considerado despedida de manera ilegítima e improcedente.

Sin embargo, atento a lo resuelto en los considerandos precedentes y la confirmación de lo resuelto en origen, la queja debe ser desestimada.

Digo esto, pues disposición legal establece que: «cuando el empleador, fehacientemente intimidado por el trabajador no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6º y 7º de la Ley 25.013 o las que en el futuro las reemplacen y consecuentemente lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, estas serán incrementadas en un 50% (.)».

Sentado ello, y con relación a la falta de intimación, lo cierto es que la Sra. R. V. cursó sin éxito la intimación fehaciente requerida por la norma de acuerdo a los términos plasmados en la misiva enviada el día 05 de junio del año 2013 (ver fs.6 y Anexo 995) y la demandada con su accionar la obligó a litigar.

En virtud de ello, cumpliendo los recaudos formales y dado que asistió derecho a la actora a considerarse despedida, los agravios vertidos en tal sentido deben ser desestimados.

VI. Tampoco podrá prosperar la queja en torno al acogimiento de la indemnización prevista en el artículo 80 LCT pues si bien la demandada afirma que la parte actora no habría dado correcto cumplimiento con la intimación requerida por la norma y por el decreto reglamentario 146/01, lo cierto es que observo con claridad que ello no es así.

En efecto, tal como fuera argumentado por el magistrado que me precede, el vínculo laboral habido se extinguió por decisión de la

trabajadora el día 13/02/2013, mientras que la intimación cursada para la entrega de la documentación adeudada fue efectuada recién el día 05/06/2013 (ver TCL anejados en sobre de fs. 6), es decir, una vez transcurridos en excesos los 30 días exigidos por la norma, por lo que la queja formulada ha de ser desestimada.

VII.Habiendo sido analizada la totalidad de los agravios vertidos por la ex empleadora, procederé a dar tratamiento a continuación aquellos formulados por la representación letrada de la trabajadora.

Así, en primer término, la demandante cuestiona a la liquidación practicada en origen por cuanto afirma que el sentenciante habría utilizado una base salarial menor a la efectivamente devengada en tanto en base al informe realizado por el perito contador el salario que le hubiera correspondido percibir a la actora es de \$4594 comprensivo del básico de (\$4.254, 04 ) más antigüedad (\$340,32), y no únicamente de \$4.254,04 como fuera sostenido en origen.

En consecuencia, pide sea modificado el cálculo de todos los rubros diferidos a condena teniendo en cuenta lo expuesto supra con relación a la base salarial y asimismo peticiona que no sea considerado el criterio de la normalidad próxima para el cálculo de la indemnización sustitutiva del preaviso.

Sin embargo, encuentro que el recurso debe ser declarado mal concedido.

En efecto, la diferencia reclamada por la parte actora en esta instancia determina que la decisión resulte inapelable de conformidad con lo dispuesto por el art. 106 de la L.O (ver fs. 394vta). Nótese que, a modo de ejemplo, en lo que a la indemnización sustitutiva del preaviso respecta, el actor pretende sea considerada una suma de \$4594 + SAC (\$382,83), mientras que en origen se acogió dicho rubro por el monto de \$3.308,06 por lo que la diferencia reclamada sería \$1668,77.

En definitiva, el monto por lo que prospera la acción no supera en tope de apelabilidad fijado en el artículo citado en el equivalente a trescientas veces el importe del derecho fijo, previsto en el art. 51 de la ley 23.187, cálculo que debe efectuarse, por otra parte, al momento de tener que resolver sobre la concesión del recurso. A esa fecha (01/09/2020) aquel importante equivalente ascendía a \$90.000. De esta manera, corresponde declarar mal concedido el recurso sub examine.

VIII.En cuanto a las apelaciones de honorarios formuladas, teniendo en cuenta la calidad y extensión de las tareas desempeñadas, así como lo dispuesto por las normas arancelarias vigentes (arts. 38 de la ley 18.345 y Ley arancelaria vigente) encuentro que los honorarios regulados a los profesionales intervinientes se adecuan a las pautas arancelarias mencionadas, por lo que deben ser confirmados.

IX. Las costas de alzada propongo imponerlas a la parte demandada vencida en lo sustancial (art. 68 CPCCN); y regular por los trabajos de alzada, a la representación y patrimonio del actor y a su similar de la parte demandada, el (%) de lo que en definitiva le corresponda percibir a cada uno por su actuación en la anterior instancia (Ley Arancelaria vigente).

LA DRA. GRACIELA LILIANA CARAMBIA manifestó:

Que por análogos fundamentos adhiere al voto de la señora Juez de Cámara preopinante.

En virtud de lo que surge del acuerdo que antecede, el TRIBUNAL RESUELVE: 1) Confirmar la sentencia apelada en todo lo que fue motivo de recursos y agravios. 2) Costas y honorarios de alzada como se lo sugiere en el punto VI del primer voto. 3) Regístrese, notifíquese, cúmplase con el art. 1 de la ley 26.856, Acordadas C.S.J.N. 15/13 punto 4) y 24/13 y devuélvase. Con lo que terminó el acto, firmando las señoras juezas por ante mí, que doy fe. Se deja constancia que la doctora María Dora González no vota (art. 125 L.O.)

Beatriz E. Ferdman

Juez de Cámara

Graciela Liliana Carambia

R. V. M. E. s/despido - Cám. Nac. Trab. - V - 24/06/2021

Juez de Cámara