



**LA VOZ DE UN DESPIDO, LA VOZ DE LA
JURISPRUDENCIA: UN ANÁLISIS DEL FALLO
“MONSALVO”**

NOTA A FALLO

Autor: Quiuan, Laila María

D.N.I.: 40.446.286

Legajo: VABG

Prof. Director: César Daniel Baena

Santiago del Estero, 2023.

Tema: Derecho del trabajo

Fallo: Sala Criminal, Laboral y Minas del Excmo. Superior Tribunal de Justicia. Expte. N° 19.567 Autos: “Monsalvo Héctor Eduardo c/ Del Estero Alimenticia y Limpieza Institucional S.A. y Nuñez Hugo Dante s/ Diferencia de Haberes, etc. – Casación Laboral”. 18 de abril de 2022.

SUMARIO: 1. Introducción 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal 3. Reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia 4. Análisis crítico del autor o autora 4.1. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales 4.2. La postura de la autora 5. Conclusión 6. Referencias Bibliográficas. Anexo: Fallo completo

1. Introducción

En la presente, se llevará a cabo un exhaustivo comentario a fallo de la causa caratulada “Monsalvo Héctor Eduardo c/ Del Estero Alimenticia y Limpieza Institucional S.A. y Nuñez Hugo Dante s/ Diferencia de Haberes, etc. – Casación Laboral”, la cual fue dictaminada en fecha dieciocho de abril del año dos mil veintidós por la Sala Criminal, Laboral y Minas del Excmo. Superior Tribunal de Justicia de Santiago del Estero (en adelante, STJ). Dicho caso asciende a instancias de este alto tribunal por medio recurso de casación interpuesto por la parte actora con el fin de impugnar la decisión del tribunal *a-quo* de negar el recurso de apelación interpuesto por su parte en contra la sentencia por la cual se rechazó íntegramente la demanda con fundamento en que la relación entre las partes se había extinguido por culpa exclusiva del trabajador, encontrándose acreditada la causal de despido denunciada por el empleador.

La relevancia del estudio a detalle de esta causa estriba en que toca figuras jurídicas centrales en el derecho laboral argentino, tales como la falta de registración o el despido; asimismo, resulta ser jurisprudencia actualizada respecto a los derechos del trabajador en la provincia de Santiago del Estero, basando esto en lo sostenido por Grisolia (2019) respecto a que el análisis de la jurisprudencia laboral importa por cuanto

permite conocer las tendencias actuales en redor a la protección de los derechos de los trabajadores como así también el impacto de las reformas legislativas que a éstas se vinculan.

A partir de lo acaecido respecto a que – según lo sostenido por el actor – fue deficientemente registrado en la categoría 1, a la cual él no pertenecía según Convenio Colectivo de Trabajo Gastronómicos N° 389/2004 (en adelante, CCT) y luego despedido de su trabajo de postrero de forma incausada, el STJ santiagueño debe sopesar las pruebas obrantes respecto a la extinción del vínculo laboral y la comunicación del mismo por parte del empleador.

En tal sentido se explayan Alchourron y Bulygin (2012), toda vez que relatan que la problemática de prueba surge aun cuando se conoce la ley que sería aplicable a este caso, y las propiedades que resultan relevantes; pero por haber ausencia probatoria, no se tiene clara certeza de si se configura tal propiedad relevante. Adunado a esto, Ferrer Beltrán (2007) subraya que solo si hubiera a ausencia total de elementos en relación a la prueba, se podría hablar de insuficiencia probatoria, cuestión que no se configuró, pues existe prueba obrante en la causa que podría sustentar lo alegado por la actora. Así es que los magistrados del STJ de la provincia de Santiago del Estero deben discernir si la comunicación y el despido de Monsalvo fue ajustado a derecho o si se configuró un despido injustificado.

El caso "Monsalvo Héctor Eduardo c/ Del Estero Alimenticia y Limpieza Institucional S.A. y Nuñez Hugo Dante s/ Diferencia de Haberes, etc. - Casación Laboral" es significativo para el derecho laboral argentino porque aborda la protección de los derechos de los trabajadores y la interpretación de las leyes laborales en una situación concreta. El análisis preciso del caso puede servir para establecer jurisprudencia actualizada en la provincia de Santiago del Estero y asimismo proporcionar orientación a los empleadores y trabajadores sobre sus derechos y obligaciones. Además, la resolución del caso puede destacar la importancia de la valoración probatoria en la ley laboral.

2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

Monsalvo alega haber ingresado a trabajar a trabajar en favor de la accionada en julio de 2013, realizando diversas labores en el hogar de Púberes Varones, correspondiendo su puesto a la categoría 6 de postrero, según Convenio Colectivo de

Trabajo Gastronómicos N° 389/2004, y aun estado de forma irregular registrado, continuó cumpliendo sus tareas de forma excelente y ejemplar.

Es dable aludir a que manifiesta el actor que, de forma verbal, solicitó se regularice sus ingresos en ajuste a sus quehaceres, así las cosas, en octubre de 2014 se le negó el ingreso a su lugar de trabajo manifestándole verbalmente su despido. A partir de esto, el accionante realizó una exposición policial, luego recibe un llamado por teléfono de parte del codemandado Núñez a fines de que se dirija a la empresa, allí, le reiteró verbalmente su despido.

Con posterioridad solicita la accionante que aclare su situación, recibiendo como respuesta una Carta Documento donde se le notificó el despido sin especificarse la causal, alegando la patronal que dicha decisión se debía a los reiterados reclamos verbales, suspensiones y demás incumplimientos de su parte.

Así las cosas, la juez de primera instancia rechazó íntegramente la demanda por cuanto consideró que la relación laboral se extinguió por culpa exclusiva del Sr. Monsalvo, declarando abstracto, por otro lado el tratamiento de la falta de legitimación pasiva articulada por el codemandado Sr. Núñez. A su turno, la cámara de apelaciones rechazó el recurso interpuesto y confirmó en todas sus partes la sentencia de la jueza de grado.

El recurrente afirma que la cámara de apelaciones no consideró la prueba presentada por su parte sobre las irregularidades en la comunicación de su despido, lo cual viola el artículo 243 de la LCT. Además, sostiene que el despido verbal no se configuró correctamente y que esto lo deja en una posición de indefensión. También se queja de que el tribunal no valoró las exposiciones policiales, que considera esclarecedoras de las condiciones irregulares del despido. Por lo tanto, solicita que se acepte su recurso de casación y se revoque la sentencia impugnada.

El Sr. Fiscal General rechaza la casación presentada por el recurrente, sosteniendo que éste solo cuestiona la valoración del material probatoria llevada a cabo por el tribunal *a-quo*, lo cual no justifica el recurso de casación. Además, considera que la comunicación de despido cumple con los requisitos formales y que la exposición policial presentada por el recurrente no alcanza a demostrar los hechos controvertidos. En conclusión, el Sr. Fiscal estriba en que el fallo atacado está debidamente fundado y responde a las constancias que obran en la causa, por lo que debe rechazarse el recurso

de casación. Por su parte, el tribunal *ad quem* considera que procede la admisibilidad formal respecto a entender en esta causa, revocando en lo que ha sido materia de agravio la sentencia del tribunal *a quo*.

3. Reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia

El alto tribunal santiaguense, conformado por su presidente Llugdar y los vocales Rodríguez y Lopez Alzogaray votan de forma coincidente a lo expresado por Rodríguez, primera votante al dirimir en esta problemática de prueba.

Se debe decir primeramente que las cuestiones fácticas son ajenas a este tribunal, atento al principio de inmediación más presente en instancias inferiores, salvo en los casos en los que se demuestre que en dicha valoración se ha incurrido en arbitrariedad, como es en este caso, pues la *a quo* pasó por alto considerar que el despido fue verbal y sin explicaciones satisfactorias.

Así, el despido alegado por la empleadora se configuraría en ineficaz, ya que el distracto de palabra se produjo de forma precedente a la notificación de este último, pues habría carecido de sustento fáctico y jurídico, por haber sido notificado luego de extinguida la relación laboral atento que el despido, como acto unilateral, se torna operativo a partir del momento en que llega a conocimiento del destinatario.

Ahora bien, al momento de analizar la prueba omitida por el tribunal de segunda instancia, es de recordar que la unilateralidad en su confección y ausencia de control de la contraparte por cuanto no fueron realizadas en su presencia, conducen a desechar su valor probatorio; por lo que la exposición policial, lo único que acredita es la manifestación en sí misma, mas no su contenido; por lo que se debe aportar otros elementos probatorios que sustenten lo dicho. Esto mismo no ha podido ser acreditado.

En relación a la violación del art. 243 de la LCT sobre el que el actor denuncia irregularidades y anomalías en la comunicación de despido, se debe memorar que éste artículo reza que debe haber expresión suficientemente clara de los motivos del despido para que se pueda ejercer el derecho de defensa, pues como sostiene la Corte Suprema de Justicia de la Nación, “La obligación de notificar las causas del despido y no poder modificar éstas en juicio responde a la finalidad de dar al dependiente la posibilidad de estructurar en forma adecuada la defensa”.

En este orden de cosas, ambos, la cámara de apelaciones y la jueza de grado consideraron que la decisión de despedir al trabajador estaba justificada debido a los incumplimientos que fueron probados con notas de suspensión y que el trabajador reconoció. El tribunal también mencionó la temporalidad de las suspensiones y el reconocimiento del trabajador de las mismas; más, sin embargo, sanciones invocadas en la carta documento, ya fueron impuestas oportunamente al trabajador, y por lo tanto no pueden representar causal del despido en orden a lo establecido por el art 243 LCT ya que implicaría una clara violación al principio “*non bis in idem*” y los demás incumplimientos no pueden considerarse como expresión suficientemente clara de los motivos, por lo que la comunicación de despido no cumplimenta lo establecido en el art 243. LCT.

La magistrada, entonces, sostiene que cabe calificar al despido como injustificado, procediendo en coincidencia a hacer lugar al Recurso de Casación interpuesto por el actor y consecuentemente revocar en lo que ha sido materia de agravio la sentencia de la Excma. Cámara de Apelaciones de Trabajo y Minas de Segunda Nominación, concluyendo con el problema de prueba detectado.

4. Análisis crítico del autor o autora

4.1. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Se encuentra esta causa, como fue ya explicitado, ante un problema probatorio en el cual los jueces deben ponderar la prueba incorporada a la causa a fin de discernir si es que la actora fue despedida sin causa, tal como esta sostiene. Para ello, conviene conceptualizar ciertas cuestiones jurídicas que se hallan entre los argumentos esgrimidos por el alto tribunal provincial.

Respecto a este problema jurídico Ferrer Beltrán (2022) incluso considera que, aunque el juez no se encuentre ante una prueba contundente que logre llegar a convencerlo, entonces debe considerar las presunciones; cuestión con gran base toda vez que se trata de un trabajador, hiposuficiente respecto al empleador.

Vinculado a las cuestiones centrales, es propicio evocar que el actor aduce que su despido fue verbal, prescindiendo de las formalidades exigidas en el art. 243 de la LCT, lo que implica para Etala, (2019) que será eficaz en cuanto es un acto unilateral de extinción del contrato, lo que no puede hacerse es invocarse justa causa por parte del

principal. Esto se ve en la causa “González María Angelina c/ Fumigar S.R.L. y/o quien resulte responsable s/ cobro de pesos y entrega de certificación laboral” En la cual el principal intentó justificar a partir de un telegrama el despido que se habría manifestado de forma verbal.

En la *ratio decidendi* se argumenta que el despido alegado por la empleadora se configuraría en ineficaz, ya que el distracto de palabra se produjo de forma precedente a la notificación. En este sentido Grisolia & Ahuad (2022) describen que resulta indispensable, a fin de consignar fehacientemente la causa invocada, que la comunicación del distracto se efectúe por medio de telegrama o carta documento, siendo empero válida la comunicación mediante carta simple o una nota interna de la empresa en la que haya un aviso de retorno.

Si bien Suárez (2019) reconoce que no se permite modificar posteriormente la causa de despido una vez que la contraparte ha iniciado una demanda. Tampoco se pueden alegar otras causas que existieran en el momento del despido pero que el denunciante desconocía entonces. Sin embargo, se pueden mencionar hechos pasados como antecedentes de la conducta del trabajador, no para justificar el despido, sino como elementos que podrían influir en la apreciación de la causa mencionada en la denuncia.

Esto no sucede en la causa bajo análisis, puesto que el art. 243 de la LCT tiene como objetivo, a través de la comunicación fehaciente y por escrito las causas del distracto, el garantizar el derecho de defensa por parte del trabajador, y no procede invocar con posterioridad causas sobre las cuales el empleado cumplió su sanción pues vulneraría el principio *non bis in ídem*.

Lo dicho se observa muy claramente en la causa “Giménez Natalia Jimena c/ Bosan S.A. s/ despido” en la cual se expone que la comunicación de despido debe incluir la enumeración de las faltas atribuidas al trabajador, y no se permitirá que estas sean posteriormente sustituidas por las declaraciones de los testigos. Cuestión que sí ocurre en el fallo "Ocampo Hereñú Gabriel Alejandro c/Nuevo Banco de Entre Ríos -cobro de pesos- s/sentencias definitivas ordinario", en que la comunicación de despido fue ajustada a lo estipulado en el art. 243, ya que determinaba taxativamente los motivos endilgados al dependiente que justificaban su distracto.

Bajo la intención que se ejerza el derecho de defensa, es que como comenta Rodríguez Mancini, (2013) se consideran inoficiosas aquellas enunciaciones que resulten

ambiguas o extremadamente amplias y que por ello no permiten conocer con certeza la razón del despido.

Según señala Canelo (2019), el principio *Non Bis In Idem*, quiere decir "no dos veces por una misma cosa", y establece una garantía para evitar que una persona sea juzgada o procesada dos veces por un mismo hecho; en este caso, Monsalvo ya había sido sancionado y, evocar los mismos hechos por parte del principal para justificar el finiquito de la relación laboral significaría volver a sancionarlo por un mismo hecho por el cual ya respondió en su oportunidad. .

4.2. La postura de la autora

Claramente no se puede saber cuál fue el comportamiento que mereció el distracto del dependiente, si efectivamente esa conducta se configuró en un agravio de tal magnitud que no permitía proseguir con el vínculo o si se encontraba mal registrado, pues tal como sostiene Morales (2023, parr. 5) “la verdad es inmutable, lo que puede suceder en todo caso, es que el ser humano en su limitación no pueda advertir la lógica en todos los aspectos”.

Es entonces acerca de lo que se explicita en autos sobre lo que merece un análisis personal; y en este sentido aun sin tener todos los elementos para llegar a una convicción, debo guiarme por los indicios, tal como manifiesta Ferrer Beltrán (2022). Estando en línea con lo decidido por el *ad quem* al momento de dar solución al problema jurídico de prueba.

Monsalvo se agravia de que la comunicación de su despido fue de manera verbal, yendo en contra de lo estipulado en el art. 243 de la LCT y vulnerando por tanto, su derecho de defensa. Quizás, este sí fue un terrible dependiente que terminó por colmar la paciencia de su principal, el cual en un momento de bronca dio por extinguida la relación.

Vale recordar que la juez de primera instancia rechazó íntegramente la demanda por cuanto consideró que la relación laboral se extinguió por culpa exclusiva del Sr. Monsalvo, pues éste había incurrido en determinadas irregularidades (sobre las que fue en oportunidad sancionado) y las mismas no permiten proseguir el vínculo laboral.

Es cierto que cuando se genera pérdida de confianza, no puede continuarse el vínculo laboral puesto que esto produce en el principal un sentimiento de temor de que su dependiente pueda afectarlo en algún aspecto, ya sea económico o en el prestigio que posee.

Independientemente las exactas razones, esta forma de extinción del vínculo contractual no se encuentra regulado en la LCT por la sencilla razón que esto vulnera el derecho de defensa del trabajador, principio constitucional que emana del art. 18 de la carta magna, por lo que no puede invocarse luego justa causa, tal como expresa Etala, (2019).

Es cierto también que aun a pesar de lo dicho, la cámara de apelaciones y la jueza de grado consideraron que la decisión de despedir al trabajador estaba justificada debido a los incumplimientos que fueron probados con notas de suspensión y que el trabajador reconoció; omitiendo considerar que se vulneraba el principio *Non Bis In Idem*, el cual es de vital importancia y permea toda las ramas del derecho.

Siguiendo a Morales (2023) es claro que hay muchas cosas que no se pueden saber y que sólo conocen las partes y, en cierto sentido el tribunal de grado gracias al principio de inmediación, es por esto la importancia de dirimir el caso tomando lo dicho por Ferrer Beltrán (2022) en relación a que, en caso de no haber prueba concluyente, se debe ponderar los indicios y todo indica que, tal como se perciben los hechos y a causa de los derechos vulnerados a instancias del despido verbal y las alegaciones a irregularidades por parte del dependiente ya sancionadas, se debe concluir que deben primar los derechos protectorios del trabajador.

5. Conclusión

La sala Criminal, Laboral y Minas del Excmo. Superior Tribunal de Justicia el 18 de abril de 2022 dictó sentencia en los autos: “Monsalvo Héctor Eduardo c/ Del Estero Alimenticia y Limpieza Institucional S.A. y Nuñez Hugo Dante s/ Diferencia de Haberes, etc. – Casación Laboral”.

Monsalvo, en calidad de actor alega haber sido despedido de forma verbal y luego recibiendo una carta documento donde se le notificó el despido. A su turno, la juez de primera instancia rechazó íntegramente la demanda, luego el fiscal general desestima la casación; configurándose un problema jurídico de prueba.

A instancias del *ad quem* se argumenta a los fines de dar finiquito al problema jurídico probatorio dictaminando que el despido contrarió lo establecido en el art 243. LCT. Esto resultó ajustado a derecho, puesto que el despido se dio de forma irregular, vulnerando los derechos del trabajador.

6. Referencias Bibliográficas

6.1 Legislación

Congreso de la Nación Argentina (13/5/1976) Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20744)

6.2 Doctrina

Alchourrón, C. y Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires: Editorial Astrea..

Canelo, G. (2019). Principio Non Bis In Idem en el Derecho Laboral. Diálogo con la jurisprudencia, 265-284.

Etala, C. A. (2019). Contrato de trabajo. Buenos Aires: Astrea.

Ferrer Beltrán, J. (2007). La valoración racional de la prueba. Madrid: Marcial Pons.

Ferrer Beltrán, J. (2022). La decisión probatoria. En J. Ferrer Beltrán, Manual de razonamiento probatorio (págs. 397- 451). México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Grisolia, J. M. (2019). Manual de derecho del trabajo y la seguridad social. Buenos Aires: Editorial Astrea.

Grisolia, J. A., & Ahuad, E. J. (2022). Ley de Contrato Trabajo Comentada. Buenos Aires: Editorial Estudio.

Morales, A. (14 de marzo de 2023). Por la ventana de Overton se asoman los N.P.Cs. Obtenido de Legalis Veritas: <https://legalisveritas.com/filosofia-del-derecho/por-la-ventana-de-overton-se-asoman-los-n-p-cs/>

Pena, C. M. (2021). Comentario sobre legislación laboral argentina general, decreto de necesidad y urgencia 329 del año 2020, sobre emergencia laboral en

tiempos de pandemia (COVID-19). Revista latinoamericana de derecho social, 187-197.

Rodríguez Mancini, J. (2013). Ley de contrato de trabajo. Buenos Aires: La Ley.

Suárez, C. V. (2019). Ley de Contrato de Trabajo Comentada. Concordada Anotada con jurisprudencia. Buenos Aires: García Alonso.

6.3 Jurisprudencia

Sala Criminal, Laboral y Minas del Excmo. Superior Tribunal de Justicia. Expte. N° 19.567 Autos: “Monsalvo Héctor Eduardo c/ Del Estero Alimenticia y Limpieza Institucional S.A. y Nuñez Hugo Dante s/ Diferencia de Haberes, etc. – Casación Laboral”. 18 de abril de 2022

Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Laboral de Gualeguaychú “González María Angelina c/ Fumigar S.R.L. y/o quien resulte responsable s/ cobro de pesos y entrega de certificación laboral” 04 de septiembre de 2018

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo “Giménez Natalia Jimena c/ Bosan S.A. s/ despido” 26 de junio de 2017

Cámara Tercera de Apelaciones del Trabajo, Sala II "Ocampo Hereñú Gabriel Alejandro c/Nuevo Banco de Entre Ríos -cobro de pesos- s/sentencias definitivas ordinario"

Anexo: Fallo completo

Resol.

“B”

En la Ciudad de Santiago del Estero, a los dieciocho días del mes de abril de dos mil veintidós, la Sala Criminal, Laboral y Minas del Excmo. Superior Tribunal de Justicia, integrada por el Dr. Eduardo José Ramón Llugdar, como Presidente, y los Dres. Ana Rosa Rodríguez y Eduardo Federico Lopez Alzogaray, como Vocales y, a los efectos del art. 188 de la Constitución Provincial, con los Dres. María Emilia Sayavedra de Mitre y Felipe Alegre Viaña, asistidos por la Secretaria Judicial Autorizante, Dra. Karina Chaud Nigro, a los efectos de resolver el recurso interpuesto contra la resolución de fs. 152/157 del Expte. N° 19.567 – Año 2020 – Autos: “Monsalvo Héctor Eduardo c/ Del Estero Alimenticia y Limpieza Institucional S.A. y Nuñez Hugo Dante s/ Diferencia de Haberes, etc. – Casación Laboral”. Establecido el orden de pase a estudio, resultó designado para hacerlo en primer término la Dra. Ana Rosa Rodríguez, y en segundo y tercer lugar, los Dres. Eduardo José Ramón Llugdar y Eduardo Federico Lopez Alzogaray, respectivamente; y a los efectos del art. 188 de la Constitución Provincial, las Dres. Felipe Alegre Viaña y María

Y

Para

epígrafe

resolver

el

del

los

en

Emilia Sayavedra de Mitre.-

Vistos:

La Sra. Vocal, Dra. Ana Rosa Rodríguez, dijo:

autos

recurso de casación interpuesto a ff. 159/162 vta. por el

apoderado del actor contra la sentencia de la Excma.

Cámara de Apelaciones de Trabajo y Minas de Segunda

Nominación, del 11 de febrero del 2020, cuya copia obra aff. 152/157.-----

Considerando:

Y

Que el recurrente viene por esta vía a impugnar

la decisión del tribunal a-quo de rechazar el recurso de

apelación interpuesto por su parte, y en consecuencia

confirmar el fallo de primera instancia el cual rechazó

íntegramente la demanda con fundamento en que la relación

entre las partes se había extinguido por culpa exclusiva

del trabajador, encontrándose acreditada la causal de
despido denunciada por el empleador. -----

la

de

Antecedentes

D)

causa:

Gastronómicos

sin

estaba

sus

con

Que en lo que interesa para resolver la cuestión

planteada, cabe señalar que el actor interpuso demanda

alegando haber ingresado a prestar tareas el día

04/07/2013, realizando distintas y variadas tareas en el

Hogar de Púberes Varones correspondientes a la categoría 6

- postero, según Convenio Colectivo de Trabajo

dichas irregularidades, cumplió

Nº

389/2004,

deficientemente registrado en la categoría 1. Que pese a

embargo

responsabilidad y ante los reclamos verbales realizados al

demandado con el fin de que regularice sus ingresos conforme las reales tareas realizadas, el día 17/10/2014 se le negó el ingreso a su lugar de trabajo comunicándosele de manera verbal su despido. Ante dicha situación, el actor realizó una exposición policial, recibiendo horas más tarde un llamado telefónico para que tareas 3

asista a la empresa en donde el codemandado – Sr. Hugo Dante Núñez – le reiteró verbalmente el despido.

Posteriormente envía misiva solicitando se aclare su situación laboral y con fecha 21/10/2014 que recibe Carta Documento donde se le notificó el despido sin especificarse la causal, alegando la patronal que dicha decisión se debía a los reiterados reclamos verbales, suspensiones y demás incumplimientos de su parte. -----

II) Sentencia de Primera y Segunda Instancia:

jueza

de

La

primera instancia rechazó

Héctor Eduardo

Estero Alimenticia

Del

y

íntegramente la demanda por cuanto consideró que la
relación laboral se extinguió por culpa exclusiva del

Expte. N° 19.567 – Año 2020 – Autos:

de

del

Justicia

Estero

“Monsalvo

c/

Limpieza Institucional S.A. y Nuñez Hugo Dante s/

Diferencia de Haberes, etc. – Casación Laboral”.

Superior

de

Tribunal

Santiago

Excmo.

Provincia

trabajador. Por otro lado, y con fundamento en dicha

decisión, declaró abstracto el tratamiento de la falta de

legitimación pasiva articulada por el codemandado Sr. Hugo

Dante Núñez. -----

Apelada dicha sentencia por el actor, la cámara

de apelaciones rechazó el recurso interpuesto y confirmó

en todas sus partes la sentencia de la jueza de grado.----casación:

III) Agravios

de

la

recurrente denuncia

de

El

la

que

cámara

apelaciones omitió la prueba aportada por su parte

respecto a las irregularidades y anomalías de la

comunicación de despido violando lo establecido en el art.

243 LCT. -----

al

tenerse

que

no

Asimismo, considera

del

IV) Concesión

configurado correctamente el despido -verbal- se coloca

a su parte en una posición de indefensión de sus derechos.

Así también, lo agravia que el tribunal a-quo no

haya valorado las exposiciones policiales, las cuales

estima esclarecedoras de las condiciones de irregularidad en las que se produjo el distracto. En consecuencia, solicita se tenga por interpuesto en tiempo y forma el recurso de casación y se revoque la sentencia impugnada.--

Recurso:

Que a f. 164 y vta. la Excma. Cámara de

Apelaciones de Trabajo y Minas de Segunda Nominación declara formalmente admisible el Recurso de Casación planteado.-----

V) Dictamen

Fiscal:

A ff. 172/174 vta. el Sr. Fiscal General se pronuncia por el rechazo de la casación. Manifiesta que si bien el recurrente denuncia anomalías e irregularidades en la comunicación de despido y la falta de valoración de las exposiciones policiales, su planteo se limita a cuestionar5 el que no la valoración del material probatorio llevada a cabo por el tribunal a-quo, extremo que no merece recibo en razón de ser el recurso de casación un remedio excepcional de control de legalidad, salvo que el recurrente demuestre o invoque algún supuesto de absurdo o arbitrariedad, lo que

a su criterio no acontece en los presentes. -----

merece recibo

incumplimientos con

el

que

Asimismo, entiende

reclamo del recurrente respecto a las irregularidades de

la comunicación de despido, por cuanto del despacho

telegráfico surge que el mismo fue consecuencia de

“reiterados reclamos verbales, suspensiones y demás

débito laboral”. Considera

dicha comunicación cumplimenta el requisito formal de la

suficiencia en la expresión de la causa de despido.-----

Por último, respecto al agravio del recurrente

por el cual cuestiona la falta de valoración de la

exposición policial efectuada por su parte se advierte que

dichas constancias por si solas no son suficientes para

demostrar los hechos controvertidos por cuanto las mismas

valen como declaración unilateral. -----

En consecuencia, concluye el Sr. Fiscal que no

puede calificarse al fallo atacado de irracional o

absurdo, ya que se encuentra debidamente fundado y

responde a constancias que obran en la causa. En

consecuencia, estima que debe rechazarse el recurso traído

a estudio.-----VI)

Admisibilidad

Formal:

Que atento a lo dispuesto por el Código Procesal Laboral, corresponde en este estadio procesal expedirse en primer término sobre la admisibilidad formal de la casación bajo estudio (Art. 193 Ley 7049). -----

En dicha tarea, se advierte de las constancias de la causa, que el recurso extraordinario ha sido impetrado en el plazo fijado a tal fin (cargo de mesa de entradas a f. 162 vta. y notificación de f. 157 vta.),

Héctor Eduardo

Estero Alimenticia

Del

y

Expte. N° 19.567 – Año 2020 – Autos:

“Monsalvo

c/

Justicia

Estero

Limpieza Institucional S.A. y Nuñez Hugo Dante s/

Diferencia de Haberes, etc. – Casación Laboral”.

Superior

de

de

del

Excmo.

Provincia

Tribunal

Santiago

VII) Consideraciones

Como primera medida, cabe recordar que resulta
contra sentencia definitiva emanada de la Cámara de
Apelaciones conforme lo dispuesto por los Arts. 181 y 183
de la Ley 7049, y mediante escrito fundado de acuerdo a
los recaudos impuestos por el Art. 186 del Código Procesal
Laboral. -----

Asimismo, siendo un trabajador quien deduce el
recurso casatorio no corresponde se efectúe el depósito
previo, conforme lo establecido por el Art. 189 de la Ley
7049. En consecuencia, superado el examen de admisibilidad
formal, corresponde ingresar al estudio del recurso
planteado.-----

Previas:7

esencial que el recurrente cumpla con una cabal
demostración de que se ha incurrido en violación de la ley
o su falsa o errónea aplicación, o que éste invoque o
demuestre absurdo o arbitrariedad en el fallo impugnado;
de manera de suministrar con ello, fundamentos que estén

referidos directa y concretamente a los conceptos que estructuran la construcción jurídica en que se asienta la sentencia, especialmente teniendo en cuenta que estamos frente a una vía extraordinaria y por ende limitada y restringida como es la casación. -----

instancia

la

de

Es

señalarse además

que,

casatoria tiene un ámbito restrictivo en cuanto a la posibilidad de revisión de pronunciamientos de mérito, ya que las cuestiones relativas a hechos y pruebas escapan al control de la vía recursiva intentada por ser cuestiones privativas de los jueces de la causa, salvo que se invoque y demuestre perspicuamente absurdo o arbitrariedad. “Que, una de las características propias del recurso sub-examen y que la diferencia de otros medios de impugnación, es que la casación solo tiene viabilidad en el caso de que exista un motivo legal (o causal); por ende no es suficiente el simple interés –agravio- sino que se precisa que el defecto o error que se le imputa al decisorio recurrido esté expresamente tipificado –objetivado- por la ley

(conf. Juan Carlos Hitters, en "Técnica de los recursos extraordinarios y de la casación", 2da. Edición, Ed.

Librería Editora Platense SRL, p. 213).-----

En esta línea, el carácter extraordinario de la vía casatoria y el criterio restrictivo con el que este Alto Cuerpo como tribunal del recurso revisa los

pronunciamientos de mérito de los tribunales inferiores, se acentúa más aún a la luz de la nueva organización del fuero laboral dispuesta por la ley 7.049, la que implementara el sistema de la doble instancia, mediante la creación de las Cámaras de Apelaciones con competencia para entender en los recursos ordinarios de apelación que posibilitan la revisión amplia de las sentencias de primera instancia en lo que hace a aspectos fácticos del decisorio (Resol. Serie "B" N° 100. Expte. N° 18.408 – Año 2015 – Autos: "Borracer, Mónica Viviana c/ Cema S.R.L. y/u otros s/ Diferencia de Sueldos, etc. - Casación

Laboral" 14/09/2016).-----

Procedencia

VIII)

Sustancial:

dichos

cabe

señalar

En

primer lugar,

Héctor Eduardo

Estero Alimenticia

Del

y

En el marco doctrinario y jurisprudencial antes

señalado, e individualizados los agravios del recurrente,

se advierte que el motivo sustancial de la impugnación

recae sobre: la valoración efectuada por el tribunal a-quo

respecto a la extinción del vínculo laboral y la

comunicación del mismo a su parte por parte del empleador.

Argumenta que el despido se sustanció verbalmente y no con

justa causa como estableció la jueza de primera instancia

y confirmó la cámara de apelaciones.-----

Expte. N° 19.567 – Año 2020 – Autos:

“Monsalvo

c/

planteos encierran, en principio, cuestiones de naturaleza

fáctica y probatoria cuyo análisis es ajeno a esta

que 9

Limpieza Institucional S.A. y Nuñez Hugo Dante s/

Diferencia de Haberes, etc. – Casación Laboral”.

Justicia

Estero

de

del

Superior

de

Tribunal

Santiago

Excmo.

Provincia

instancia extraordinaria. Al respecto, este Alto Cuerpo viene sosteniendo que: “La justificación de un despido, la determinación de la existencia o no de injuria laboral es, en principio, una cuestión de hecho y valoración de la prueba que compete a los jueces de grado y, por lo tanto ajena a la instancia casatoria, y se convierte en materia del recurso extraordinario local en aquellos casos en que se invoque y demuestre perspicuamente absurdo o arbitrariedad” (S.T.J. Resol. Serie "B" N° 138- Expte. N° 17.720 Año 2012 caratulado: “Roldan Daniel Orlando c/ Confianza S.A. y/u otros s/ Indemnización por Antigüedad, etc. Casación Laboral” - 12/12/2014.) (S.T.J. Resol. Serie “B” N° 13. Expte. N° 18.506 Año 2016 Maldonado Néstor Ricardo c/ Banco Santiago del Estero y/u otros s/ Indemnización por Antigüedad, etc. - Casación Laboral” 17/02/2017). En efecto, la valoración de las causas,

circunstancias y/o motivos en torno al despido son cuestiones privativas de los jueces de grado y por ende ajenas a esta instancia extraordinaria, salvo en los casos en los que se demuestre que en dicha valoración se ha incurrido en arbitrariedad o alguno de los supuestos contemplados en el art. 181 CPL.-----

Aclarada dicha salvedad, se observa que por un lado el recurrente dirige sus embates a la forma en que la patronal comunicó el despido en orden a lo establecido en el art 243 LCT, pero también denuncia que se ha omitido

valorar las exposiciones policiales de ff. 17/18, manifestando expresamente que se trata de “prueba ignorada completamente y pasada por alto por el sentenciante”, de la que - según alega- surge que: “el verdadero escenario del despido fue un despido verbal y sin explicación alguna al trabajador”.(f. 162 vta).-----

Dicha omisión, así señalada, representa en el contexto descrito por el recurrente, un supuesto de arbitrariedad que habilita su revisión en esta instancia.

Ello por cuanto el hecho que denuncia que se acredita con la prueba omitida -despido verbal- es relevante, toda vez que en caso de ser probado por esta última, se estaría en presencia de un despido injustificado. -----

El despido verbal produce efecto jurídico

(extinción del vínculo laboral), y conlleva las consecuencias jurídicas de un despido sin causa justificada (indemnizaciones art 245 y cc LCT) puesto que si se pretendiese lo contrario, debería haber sido notificado en los términos del art 243 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) Así lo ha expresado este Alto Tribunal al señalar que “ El acto de despido puede ser manifestado de cualquier manera, ya sea verbalmente o por escrito, siendo así recaudo fundamental en caso de nacer la voluntad individual de una de las partes contratantes, que haya entrado o podido entrar en el conocimiento de la contraparte.(“Díaz, José Eduardo c/ Telecom Cable Color Añatuya y/u Otros s/ Retención de Haberes, etc. - Casación”, Expte. 15162 - Año 2004”, sentencia del 3 de Marzo de 2006; “Hernández c/ Telecom Cable Color Añatuya”,¹¹ sentencia del 9 de marzo de 2006). De allí, la relevancia del hecho denunciado por el recurrente y de la omisión atribuida al tribunal a-quo, en la valoración de prueba que considera eficaz a fin de acreditarlo.-----

Dicha circunstancia, además, tornaría ineficaz el despido alegado por la empleadora con invocación de causa, atento que aquél se habría producido con anterioridad a la notificación de este último. Esto es que, de probarse el despido verbal, el despido comunicado

mediante carta documento por la empleadora, cuya valoración del contenido también agravia al recurrente, habría carecido de sustento fáctico y jurídico, por haber sido notificado luego de extinguida la relación laboral,

Héctor Eduardo

Estero Alimenticia

Del

y

Expte. N° 19.567 – Año 2020 – Autos:

Justicia

Estero

“Monsalvo

c/

Limpieza Institucional S.A. y Nuñez Hugo Dante s/

Diferencia de Haberes, etc. – Casación Laboral”.

de

del

Superior

de

Tribunal

Santiago

Excmo.

Provincia

atento que el despido, como acto unilateral, se torna

operativo a partir del momento en que llega a conocimiento del destinatario. -----

Dicho ello, de las constancias de la decisión venida en casación es posible concluir que asiste razón al recurrente en el punto que sostiene la omisión del tribunal en considerar la prueba que según afirma, acredita el despido verbal: exposición policial reservada (ff. 17/18), en tanto el tribunal de apelación obvió sin fundamento alguno su análisis. -----Ahora bien, en la tarea de analizar la prueba

omitida por el tribunal de segunda instancia, es de recordarse que este Alto Cuerpo tiene dicho respecto de las exposiciones policiales que “la unilateralidad en su confección y ausencia de control de la contraparte por cuanto no fueron realizadas en su presencia, conducen a desechar su valor probatorio cuando lo que se pretende es probar contra el contrario con las constancias que se atestan en la misma...Se trata de meras declaraciones frente a la autoridad policial sobre el acaecimiento de un supuesto hecho. Lo único que acredita es la manifestación en sí misma, mas no su contenido.”(Serie “B” N° Expte. N° 67. Autos: 17.447 Año 2011. Autos: “Perez Andrea Zulma c/ Petrosan S.A. s/ Sueldos Impagos, etc. - Casación Laboral” 08/04/2012).-----

allí

todo

De

en

ser

que

requiera,

caso,

las

En

cuya

respaldada por otros medios probatorios que converjan en el mismo hecho, que analizados en conjunto y de modo articulado, permitan arribar a una conclusión sobre su existencia. La falta de contestación del telegrama obrero por parte de la demandada- circunstancia también alegada por el actor en el escrito de casación- no puede ser considerada como silencio en los términos del art.114 Ley 7049, en tanto si bien no negó expresamente el despido verbal, si ha ratificado los términos del despido con causa, conforme se desprende de la contestación de demanda.-----

consecuencia, ninguna

falta de consideración ha denunciado el recurrente, logran acreditar de modo fehaciente el despido verbal alegado,

de

pruebas 13

correspondiendo en consecuencia, analizar los agravios en orden a la causal de despido invocada por la empleadora y su comunicación.-----

En esa tarea, se advierte que los argumentos del recurrente se dirigen a denunciar una violación al art.

243 de la LCT, en tanto este precepto legal impone que:

"El despido por justa causa dispuesto por el empleador como denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberá comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas". -----

Con fundamento en este marco normativo, el actor denuncia irregularidades y anomalías en la comunicación de despido emitida el día 17/10/2014, obrante a f. 14, por cuanto la misma se refiere a "reiterados reclamos verbales, suspensiones y demás incumplimientos con el débito laboral" sin que se haya individualizado o especificado que o cuales sanciones fueron las que precisamente motivaron al empleador a la ruptura

definitiva del vínculo laboral.-----

En esta línea cabe señalar, que el enunciado

“con expresión suficientemente clara de los motivos del despido”, indicado por la norma, refiere principalmente al derecho que tiene el trabajador de conocer las razones de la ruptura del vínculo laboral para poder rebatir las

Expte. N° 19.567 – Año 2020 – Autos:

“Monsalvoc/

Héctor Eduardo

Esterro Alimenticia

Del

y

Limpieza Institucional S.A. y Nuñez Hugo Dante s/

Diferencia de Haberes, etc. – Casación Laboral”.

Justicia

Esterro

Superior

de

de

del

Tribunal

Santiago

Excmo.

Provincia

admitirse nuevos

diferentes

deben

no

o

y

mismas y ejercer su derecho de defensa, conforme lo establece la Constitución Nacional en el art 18. A mas de ello, este Alto Cuerpo tiene dicho que: “la denominada fijeza prejudicial que se traduce también, en que el tribunal, al analizar si procede o no la demanda por despido injustificado, no puede cambiar o apartarse de los términos expresos consignados en dicha comunicación, y no obstante lo argumentado por la empleadora al contestar la demanda. Es decir, lo que literal y objetivamente este alegado en la comunicación, debe ser objeto de valoración argumentos.(S.T.J. Resol.Serie “B” N° 196. Expte. N° 18.502 – Año 2016 – Autos: “Suarez Carlos Francisco c/ Simon Hnos. S.A. s/ Indemnización por Antigüedad, etc. - Casación Laboral”28/12/2017).”-----

Sin perjuicio de ello, y si bien se exige que los hechos imputados sean taxativamente enunciados y perfectamente individualizados no siendo susceptibles de ser ampliados o modificados posteriormente, parte de la

doctrina entiende que dicha rigidez formal debe ceder cuando el trabajador –despedido- tuviera conocimiento de las verdaderas causales que se le imputan. Así, resulta importante rescatar la visión que sobre el tema tiene la Corte Suprema de Justicia de la Nación: “La obligación de notificar las causas del despido y no poder modificar¹⁵ éstas en juicio responde a la finalidad de dar al dependiente la posibilidad de estructurar en forma adecuada la defensa, pues se trata del basamento mismo para que los preceptos contenidos en el art. 18 de la Constitución Nacional puedan hallar plena vigencia en la solución del conflicto a desarrollarse. Empero, el detalle de esa información no puede importar un formalismo taxativo”... (LEY DE CONTRATO DE TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA – RAUL HORACIO OJEDA - TOMO III P. 387. EDIT. RUBINZAL – CULZONI.)-----

En este contexto, de constancias de la causa y de la apreciación del material probatorio, se advierte que la cámara de apelaciones, entendió - al igual que la jueza de grado - que la decisión extintiva se encuentra plenamente justificada por cuanto los incumplimientos del trabajador fueron debidamente acreditados por la patronal mediante prueba documental (10 notas de suspensiones por diversos motivos), las cuales permiten corroborar las

conductas que motivaron al empleador a despedirlo con causa. A mas de ello, el tribunal a-quo hizo referencia a la concatenación y temporalidad entre dichas suspensiones y el despido y al reconocimiento de las mismas por el actor ya que cada una le fue debidamente notificada, habiendo consentido dicha notificación en la audiencia de reconocimiento de contenido y firma – f. 83-.....

Sin perjuicio de ello, este Alto Cuerpo advierte que las suspensiones del actor – constatadas en las 10 notas acompañadas en autos- hacen referencia a sanciones que si bien las invocó la patronal en la carta documentode despido, las mismas ya fueron impuestas oportunamente

al trabajador, y por lo tanto no pueden representar causal del despido en orden a lo establecido por el art 243 LCT ya que implicaría una clara violación al principio “non bis in idem” el cual establece que se prohíbe la doble sanción por la misma falta. En efecto, si el trabajador ha sido ya sancionado con una suspensión u otra sanción por un hecho, por mas gravedad que el mismo haya revestido, no podría además ser sancionada con el despido.....

Sin embargo, la carta documento también expresa “demás incumplimientos” los cuales el trabajador denuncia no poder reconocer o individualizar con claridad. En efecto, asiste razón al recurrente en su reclamo respecto

Héctor Eduardo

Estero Alimenticia

Del

y

Expte. Nº 19.567 – Año 2020 – Autos:

“Monsalvo

Justicia

Estero

c/

Limpieza Institucional S.A. y Nuñez Hugo Dante s/

Diferencia de Haberes, etc. – Casación Laboral”.

Superior

de

de

del

Excmo.

Provincia

Tribunal

Santiago

a dicho punto por cuanto siendo que las suspensiones como

ya se señalara no pueden ser tomadas como causal

extintivas en virtud del principio non bis in idem, “los

demás incumplimientos” denunciados como determinantes para

despedir con causa al actor no cumplimentan con lo

solicitado por el art 243 LCT. En este marco normativo, cabe señalar que “la expresión por escrito de la causal de extinción del vínculo por voluntad de una de la partes hace al derecho de defensa y a la regla de fijeza prejudicial de aquella, circunscribiendo la controversia a lo expresado en dicha comunicación.- “En lo que a los despidos con causa respecta, la parte que lo invoca debe acreditar el motivo de la extinción, a lo cual, no es en vano agregar que, dicha acreditación debe ser fehaciente en pos de la vigencia del principio contenido en el art. 10 de la LCT, y que debe ajustarse a lo expresamente puntualizado en la comunicación de extinción del contrato sin que se pueda alegar o valorar otras conductas o circunstancias no mencionadas en la misma (art. 243 de la LCT) (fijeza prejudicial de la causal de despido)”(STJ Expte. 15.036-2003 “Diaz Marcelo J. c/ Hipermercado Libertad S.A. S/ Falta de Preaviso- Casación-Resol S “B” N° 48 del 02/03/2006).-----

Sentado ello, y atendiendo en consecuencia a que la causal de despido sería los “demás incumplimientos” denunciados en la carta documento, dicha expresión no es clara ya que no especifica ni puntualiza los hechos a los que se refiere el empleador. En consecuencia, siendo que la comunicación de despido no cumplimenta lo establecido

en el art 243. LCT y en orden a lo que ha sido materia de agravios en esta instancia casatoria, cabe calificar al despido como injustificado. En razón de ello, y atento el carácter recepticio de las notificaciones, cabe señalar que el despacho telegráfico es recepcionado por el actor el día 21/10/2014, fecha en que se formaliza y perfecciona la comunicación del acto que produce el efecto jurídico de extinción del vínculo. Por consiguiente, corresponde revocar la sentencia del tribunal a quo y hacer lugar a la demanda, resultando procedentes los rubros: Indemnización por antigüedad,

Indemnización por Falta de Preaviso, Mes

integrativo de despido, e Indemnización art 2 Ley 25.323.

Respecto al art. 2º de la ley referida cabe

señalar que dicho incremento indemnizatorio procede cuando

el

por

“el

empleador fehacientemente intimado

trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en

los arts. 232, 233 y 245 LCT. ... y consecuentemente lo

obligare a iniciar acciones judiciales ... estas serán

incrementadas en un 50%. . ."; para ello se requiere la

existencia de un despido directo sin causa justificada – o

en su caso también ha de tener lugar ante el despido

indirecto con causa- y una intimación fehaciente al empleador para que abone las indemnizaciones provenientes del despido.- En el caso, estando acreditada la intimación fehaciente en el sentido que exige la norma, conforme surge de f. 11, es procedente la indemnización en virtud de los supuestos mencionados en el art. 2 de la Ley 25.323.-----

Por otro lado, y sin perjuicio de lo hasta aquí resuelto, cabe señalar que se encuentra firme y consentido el rechazo fijado en instancias anteriores del rubro diferencia de haberes por cuanto el mismo no ha sido motivo de agravio en esta instancia casatoria. En consecuencia, corresponde rechazar la indemnización del art. 1 Ley 25.323 que había demandado con fundamento en las diferencias de haberes reclamadas. -----

Los intereses respecto de los rubros declarados procedentes deberán ser calculados en la etapa procesal oportuna, desde que cada uno de los rubros resulta

Expte. N° 19.567 – Año 2020 – Autos:

“Monsalvo19

Héctor Eduardo

Estero Alimenticia

Del

y

c/

Limpieza Institucional S.A. y Nuñez Hugo Dante s/

Diferencia de Haberes, etc. – Casación Laboral”.

de Justicia

Estero

criterios

los

y

exigible, conforme

Alto

Cuerpo

en

de Santiago

Huidobro c/ Telecom”(Resol del

Tribunal

Superior

“Ruiz

Excmo.

Provincia

del

lineamientos

establecidos para cada periodo en particular, por este

A

el

estas

Eduardo

4/7/2005) y lo dispuesto en el art 199 primer párrafo del Código procesal laboral (Ley 7049).-----

Por lo expuesto, y oído que fuere el Sr. Fiscal General del Ministerio Público Fiscal, Voto por: I) Hacer lugar al Recurso de Casación interpuesto por el actor a ff. 159/162 vta. II) Revocar en lo que ha sido materia de agravio la sentencia de la Excma. Cámara de Apelaciones de Trabajo y Minas de Segunda Nominación, del 11 de febrero del 2020, cuya copia obra a ff.152/157 En su mérito III) Hacer lugar a los rubros Indemnización por antigüedad, Indemnización por Falta de Preaviso, Mes integrativo de despido, e Indemnización art 2 de la Ley 25.323, con mas los intereses dispuestos en la presente. IV) Costas a la demandada en todas las instancias, conforme los rubros declarados procedentes.-----

A estas mismas cuestiones, el Dr. Eduardo José Ramón Llugdar, dijo: Que comparte los argumentos esgrimidos por la Vocal preopinante, Dra. Ana Rosa Rodriguez, emitiendo su voto en idéntico sentido.

mismas cuestiones,

Dr.

Federico Lopez Alzogaray, dijo: Que se adhiere en un todo a lo sustentado por la Dra.

Ana Rosa Rodriguez, votando en

igual forma. Con lo que se dió por terminado el Acto,
firmando los Sres. Vocales, por ante mí, que doy fe. Fdo:
Ana Rosa Rodríguez –Eduardo José Ramón Llugdar - Eduardo
Federico López Alzogaray – Ante mí: Dra. Karina Chaud
Nigro – Secretaria Judicial Autorizante – Es copia fiel
del
doy
mérito
al
resultado
de
la
En
que
original,
fe.

Santiago del Estero, dieciocho de abril año dos mil
veintidós.

votación

antecede, la Sala Criminal, Laboral y Minas del Excmo.

Superior Tribunal de Justicia, Resuelve: I) Hacer lugar al

Recurso de Casación interpuesto por el actor a ff. 159/162

vta. II) Revocar en lo que ha sido materia de agravio la

sentencia de la Excma. Cámara de Apelaciones de Trabajo y

Minas de Segunda Nominación, del 11 de febrero del 2020,
cuya copia obra a ff. 152/157 En su mérito III) Hacer
lugar a los rubros Indemnización por antigüedad,
Indemnización por Falta de Preaviso, Mes integrativo de
despido, e Indemnización art 2 de la Ley 25.323, con mas
los intereses dispuestos en la presente. IV) Costas a la
demandada en todas las instancias, conforme los rubros
declarados procedentes. Protocolícese, expídase copia para
agregar a autos, hágase saber y oportunamente archívese.
Fdo: Ana Rosa Rodríguez –Eduardo José Ramón Llugdar -
Eduardo Federico López Alzogaray – Ante mí: Dra. Karina
Chaud Nigro – Secretaria Judicial Autorizante – Es copia
fiel del original, doy fe.