

---En la ciudad de San Carlos de Bariloche, Provincia de Río Negro, el día 10 de Octubre de 2023, reunidos en Acuerdo los Sres. Jueces y Sra. Jueza Subrogante de esta Cámara Primera del Trabajo de la III Circunscripción Judicial, Dres. Juan Lagomarsino, Emilio Riat, y la Dra. Alejandra Paolino, luego de haberse impuesto individualmente de esta causa caratulada: "RAMIREZ BRINGAS, PIREN MALEN C/ CASINO CLUB RIO NEGRO SAU S/ ORDINARIO", Expte. Puma Nro. BA-00615-L-2022, y habiéndose cumplido el procedimiento de deliberación previa, conforme art. 55 inc. 6 de la Ley 5.631, el Tribunal se planteó la siguiente única cuestión: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?.-

---Practicado el sorteo, el orden de votación resultó ser el siguiente: primer votante, Dr. Emilio Riat; segundo y tercer votante, Dr. Juan Lagomarsino y Dra. Alejandra Paolino, respectivamente.-

---A la cuestión planteada, el Dr. Emilio Riat, dijo:-

---**I) Antecedentes:**

---Se inician las presentes actuaciones con la demanda interpuesta por Piren Malen RAMIREZ BRINGAS, contra CASINO CLUB RÍO NEGRO SAU, a fin de que se lo condene al pago de la suma de \$ 2.961.017.- con más el accesorio de los intereses y las costas del juicio, en concepto de haberes, SAC proporcional primer semestre de 2022, vacaciones proporcionales, indemnizaciones por despido 232, 233, 245 de la Ley 20.744 con SAC, art. 2 de la Ley 25.323, indemnización art. 80 y art. 2 del Decreto 34/2019 y sus prórrogas, y daño moral, en razón de los hechos y el derecho que invoca.

---Refiere que comenzó a trabajar para Entretenimientos Patagonia S.A., empresa explotadora del casino local, el 15/02/2010 y a partir del 01/12/2020, para la continuadora Casino Club Río Negro S.A.U., en virtud del convenio de transferencia del personal de aquella. En dicho convenio se estableció claramente que los nuevos empleadores debían respetar las

condiciones laborales de los trabajadores cedidos y su antigüedad.

---Manifiesta que se desempeñaba con la categoría de Auxiliar de Supervisión de Marketing, sus funciones se encuentran descriptas en el Anexo I del CCT N° 1509/16-E. Al comenzar el trabajo con la nueva empleadora, pese a lo convenido en el acuerdo de transferencia, comenzó a imponer nuevas condiciones de trabajo.

---Con Entretenimientos Patagonia S.A. cumplía el horario fijo de lunes a viernes de 21,00 hs. a 04,00 hs., fin de semana por medio de 22,00 hs. a 05,00 hs.

---Con Casino Club Río Negro S.A.U. se le impuso, de manera unilateral e inconsulta un horario rotativo, en distintos días y horarios, provocando un verdadero trastorno en la vida personal y familiar, ya que es madre sola de un hijo de 11 años, el cual tiene a cargo y es la única que se ocupa de su cuidado, alimentación, formación y educación.

---El nuevo horario consistió en cumplir tareas 6 días de la semana por 2 francos, de 13,30 hs. a 21,30 hs. durante un mes y al siguiente de 20,00 hs. a 03,00 hs., rotando luego al anterior y así sucesivamente.

---Ante esta situación debió reorganizar la vida familiar con los consecuentes daños materiales que ello le ocasionó, además de la perturbación moral y familiar que la medida abusiva del empleador le provocó.

---Además de cambiarle la modalidad horaria del trabajo, le modificaron drásticamente las funciones, pasó de tener las funciones propias de su categoría y tener personal a cargo, a atender el guardarropa y desinfectar las máquinas, en un claro exceso de derecho por parte del empleador.

---Por ello remite a la empleadora, el 02 de septiembre de 2021, el telegrama CD 126508345 intimando la reposición de funciones y horarios, haciendo retención de servicios hasta tanto ello suceda. La demandada contesta con la CD OCA0036342(8), negando todo lo dicho e intima a

presentarse a trabajar, bajo apercibimiento de proceder a descontarle los días retenidos. A eso le responde, por telegrama CD 126460347, indicando que se presentó de manera inmediata a prestar tareas, las que debió interrumpir por haber sido contacto estrecho de persona diagnosticada con COVID 19 y luego comenzó licencia médica conforme el certificado emitido por la Dra. Carolina Ninín, hasta el 29/10/2021.

---Se le hizo saber que las condiciones y horario de trabajo no solo no se mantuvieron, sino que se agravaron con cambios de horarios permanentes. Luego de lo cual intimó, que una vez que finalice la licencia médica la empleadora debía retrotraer las condiciones de trabajo que tenía.

---Luego presentó ante la empleadora el certificado de la Dra. Ninín, emitido el 29/09/21, mediante el cual informa que la diagnosticó de F32/F41, debido a un conflicto en el ámbito laboral, otorgando licencia laboral ambulatoria hasta el 29/10/2021, dicha licencia se fue prolongando hasta llegar a mayo del 2022.

---En el ínterin se suscitó entre las partes un extenso intercambio telegráfico, que la actora detalla en su demanda, finalmente el 01/6/2022 es despedida con justa causa a tenor del artículo 242 LCT a través de la CD OCA 0016467.

---La actora contesta la Cd.

---Concluye que no puede caber duda de que los hechos tal como sucedieron fueron exclusiva responsabilidad de la demandada y que no le queda más que esta acción para que se le reconozca lo que por derecho le corresponde y se le paguen los haberes retenidos y las indemnizaciones de ley, sumado a ello el daño moral ocasionado por la persecución laboral, agravada por ser madre de un hogar monoparental y consecuente por su condición de mujer.

---Practica liquidación y ofrece prueba.-

---Corrido el traslado de ley, comparece CASINO CLUB RÍO NEGRO

SAU, quien contesta la demanda, negando los extremos de hecho en los que se basa la pretensión. Ofrece prueba y pide el rechazo de la acción, con costas.-

---Refiere que la trabajadora ingresó a trabajar bajo las órdenes de ENTRETENIMIENTOS PATAGONIA SA el 15-02-2010 con horario rotativo y que ello surge del contrato de trabajo que adjunta. La única modificación al dicho contrato fue un aumento de remuneraciones y categoría.

---La mejor remuneración de la actora (normales y habituales) es la que resulta de los recibos de haberes y asciende a \$ 86.011,24, correspondiente al mes de Agosto de 2021.

---Desde el inicio de la relación laboral la trabajadora no cumplía horarios fijos, fue contratada para trabajar en horarios rotativos. Por cuestiones propias de la actividad y de la afluencia del público su horario en algunos momentos solía ser nocturno entre las 21 hs y las 4 hs. de domingo a jueves y de 22 a 5 hs los fines de semana y vísperas de feriados y en otros momentos laboró en el turno tarde.-

---Luego relata lo que sucedió en relación al horario en la época de pandemia, hasta que en fecha 30/09/21 la actora presentó el certificado médico por licencia, extendido por la Dra Ninin que indica reposo por 30 días desde el 30/09 bajo diagnóstico F32/F41 (Trastornos de Ansiedad y Episodios Depresivos) secundario a conflicto en ámbito laboral, certificados que se extendieron mes a mes y fueron presentados desde el 30/9/2022 hasta mayo de 2022 inclusive.

---Refiere al intercambio telegráfico,

---Afirma que cuando comienza el intercambio telegráfico la actora ya se encontraba prestando servicios para el Ministerio de Seguridad de la Provincia (lo cual no estaba en conocimiento de su mandante, quien se enteró de dicha circunstancia muchos meses después)

---Que la actora presentó certificados con licencia laboral los días 1/12/21, 27/12/21 y 07/01/2022.

---Destaca que desde diciembre de 2021 la empresa contaba con dos informes emitidos por dos profesionales con experiencia y reconocimiento, de los cuales surgía que la trabajadora se encontraba en condiciones de trabajar; que la Dra. Ninin efectuó un “Informe” que de modo alguno daba respuesta a lo solicitado por la empresa. Que los certificados ya habían sido impugnados por CCRNSAU; la empresa había hecho reserva de solicitar judicialmente la repetición de los salarios correspondientes por pago infundado y se había apercibido a la actora.

---Así y todo, en una clara muestra de buena fe y solidaridad la empresa no hace efectivos los apercibimientos efectuados y hace una propuesta de obtener una cuarta opinión profesional.

---Refiere al intercambio telegráfico ocurrido entre las partes y refiere que luego de 4 meses desde el inicio de la licencia de la trabajadora que CASINO CLUB RIO NEGRO SAU ante la cerrada negativa de la trabajadora a someterse a una cuarta opinión para dirimir las divergencias entre los informes emitidos por Capellino y Osorio y la licencia médica prescripta por Ninin, hace efectivo el apercibimiento dispuesto en todas las epistolares remitidas a la actora.

---Expresa que la empleadora se encontraba con una catarata de certificados de licencia laboral, con una profesional que no daba respuesta al informe requerido; dos informes profesionales que indicaban que la trabajadora no se encontraba impedida en su capacidad laborativa. Una negativa reiterada de la trabajadora a efectuar una cuarta evaluación. Dos intimaciones bajo apercibimiento de pérdida del derecho al cobro de haberes Y casi seis meses en que la empresa abonaba salarios, la trabajadora no trabajaba y ello carecía de fundamento. Por tanto, nada estuvo relacionado con la condición de mujer de la trabajadora. La

empleadora en uso de sus facultades concedidas por el art. 210 de la LCT solicitó control médico, atento el tenor de dichos informes fue que efectuó el envío de misivas en las cuales se denota la buena fe, paciencia, espera de colaboración.

---Manifiesta que la trabajadora nunca informó a CASINO CLUB que tenía otro trabajo, su horario y/o condiciones.

---Con Fecha 3/03/22 remite CDT 0090828 4 en respuesta al TCL de la trabajadora por CD T0090824 6 del 15/03/22: La trabajadora durante meses había percibido salarios de modo injustificado dado su negativa al control médico, los informes notificados, la falta de respuesta acabada de la Dra. Ninin; y se había hecho reserva al menos dos veces de intimarla a presentarse a trabajar bajo apercibimiento de ley.

---Que remite CDU0016466 5 el 20/05/22 recibida el 27/05/2022 y recién remitió respuesta el 31-05-22, este último TCL fue recibido por la empresa el 02-06-2022 tal como surge de la prueba adjuntada y la oficatoria que se ofrece.

---Con anterioridad en fecha 01-06-22, ante el vencimiento de los plazos otorgados mediante CDU0016466 5 y falta de cumplimiento y silencio de la actora al requerimiento

efectuado por su mandante, CCRNSAU remite a la trabajadora carta documento CDU 00164665 notificando despido con justa causa.

--- La actora no contestó el telegrama de despido remitido el 01-06-2022 que fue entregado con fecha 10-06-2022.

Finalmente la empleadora remite CDR 0074119 con fecha 03-06-2022, efectuó la baja en AFIP el 01.06.22 por despido y su Liquidación Final fue transferida a su cuenta sueldo por la suma de \$118.289,97.-

---Que la actora acusa a su mandante de haberla maltratado y discriminado por su condición o genero sin especificar que acto, palabra o qué constituirían la infracción. Tal como hace al mencionar que se modificaron

sus condiciones de trabajo; nunca determina o especifica que se modificó o cambió.

---Que en base a lo resuelto por este Tribunal, los antecedentes del caso, el diagnóstico consignado por la Dra. Ninin; la empleadora en el marco de las facultades conferidas por el artículo 210 LCT decide convocar a otros profesionales externos a efectos de determinar el real estado de salud de la actor. Así, se cita a la Lic. Giselle Osorio y Dra. Capellino. Luego de evaluar a la trabajadora durante el mes de diciembre de 2021 los profesionales mencionados producen los informes que adjunta a su contestación y a cuya lectura se remite.

---Que en base a dichos informes y siendo que las conclusiones a las que arriban los mismos discrepan con el diagnóstico de la Dra. Carolina Ninin.- la empresa resolvió llevar adelante uno a uno cada procedimiento desde la buena fe, la intención de conservar el vínculo laboral y a su vez que no se abusara del instituto jurídico del artículo 210, dando intervención a los profesionales externos a la empresa a fin de determinar el real estado de salud de la trabajadora. El extenso intercambio epistolar habido entre las partes durante la última etapa de la relación laboral, pone de manifiesto que su mandante actuó siempre a derecho y conforme el principio de buena fe:

---Rechaza especialmente que su mandante adeude suma alguna en concepto de daño moral y que dicho daño se haya originado por hostigamiento laboral ni por cualquier otra causa imputada por la actora.- Niega que la actora haya padecido daño moral alguno y rechaza que por dicho rubro deba abonar la suma de \$258.914.-

--Abierta la causa a prueba se produjo la agregada al expediente, se celebró la audiencia de vista de causa, alegó la parte actora y quedaron los autos en condiciones de recibir sentencia.-

---**II) Los hechos:**

---Conforme lo dispuesto por el inc. 1ero. del art. 53 de la ley 1.504, habré

de referirme en primer término a las cuestiones de hecho que -relevantes para la resolución de la litis- considero probadas y las que no.-

---Así, con los elementos constitutivos del proceso, demanda, contestación, documentación con ellos adjunto -en tanto no fueran objeto de expreso desconocimiento- tengo por probado:

---Tengo por acreditado que la actora comenzó a trabajar para Entretenimientos Patagonia S.A., empresa explotadora del casino local, el 15/02/2010 y a partir del 01/12/2020, para la continuadora Casino Club Río Negro S.A.U., en virtud del convenio de transferencia del personal de aquella

---Que en fecha 7/06/2021 comenzó a prestar tarea para el Ministerio de Seguridad de la Provincia de RN (prueba informativa agregada el 13/04/2023 emitida por dicho organismo)

---La actora inició licencia por enfermedad inculpable el 29/09/2021, la licencia se fue renovando hasta que se produjo el despido con causa el 01/06/2022.

---En liquidación del mes de febrero de 2022 la demandada le descuenta parte de su salario y en marzo 20220 dejan de pagárselo.

---Es despedida el 01/6/2022 por CD OCA 0016467, los motivos del despido son que durante el período comprendido entre los meses de junio de 2021 al día de la fecha, y mientras gozaba de licencia por enfermedad inculpable conforme certificados oportunamente presentados a esa parte desde el 30/09/2021 con diagnóstico psiquiátrico F32/F41, se encontraba prestando servicio de forma efectiva, satisfactoria y sin ningún tipo de restricciones como Agente del agrupamiento de Servicios Auxiliares (Escala Maestranza – Legajo Personal N° 18829) en el Centro de Despacho de Emergencias F911 de esta localidad.

---La empleadora impugnó los certificados médicos suscriptos por su médica tratante Dra. Carolina Ninin, y efectuó en el marco de las facultades

del artículo 210 LCT las interconsultas correspondientes, de las cuales surgió una clara divergencia en los diagnósticos efectuados por su médica tratante y los efectuados por las profesionales Dra. Romina Capellino Especialista en Psiquiatría y Medicina Legal MP 3894 MN 108079 ME 1368 Me 2491 y Licenciada en Psicología Giselle Osorio MP 594 quienes determinaron que se encontraba en condiciones de prestar labores.

---Que se le ofreció someterse a una cuarta opinión profesional a fin de que efectúe una acabada evaluación del estado de salud, pero la trabajadora se negó a dicha propuesta.

---**III) La decisión:**

---Las cuestiones a resolver son:

---**a) Salarios impagos febrero 2022 (parcialmente), marzo 2022.**

---Los salarios no abonados lo fueron con causa en el rechazo de los certificados médicos presentados, cuya invalidación no impugnó debidamente la trabajadora.

---**b) Indemnizaciones por despido** El despido por justa causa requiere de la concurrencia del recaudo de causalidad.

---Al momento del despido la actora había presentado certificados que prescribían reposo laboral, sin embargo ha quedado probado que desde el 07/06/2021 y durante el transcurso de toda la licencia por enfermedad inculpable prestó tareas para otro empleador. No ha resultado suficiente el testimonio prestado por la Dra. Ninin de el sentido de que eso no le impedía prestar tareas para otro empleador. (Respuesta informativa del MINISTERIO DE SEGURIDAD Y JUSTICIA RN, I0036).

---La máxima sanción adoptada por la demandada fue debidamente probada y constituyó injuria suficiente para causar el despido operado por la empleadora, desde el momento que transgrede la buena fe que debe regir las relaciones laborales, afectando indeclinablemente la confianza de modo que razonablemente impide la continuación del vínculo, respecto de lo cual

se ha expedido abundante doctrina y jurisprudencia imperante en la materia.

---Al no devengarse las indemnizaciones por despido reclamado no es procedente la aplicación del supuesto previsto en el art. 2 de la L. 25323 ya que los demás rubros reclamados derivan de la causa principal del despido y

---c) Daño moral

---Por los mismos fundamentos por los que se rechazan las indemnizaciones por despido corresponde rechazar el presente rubro.

---En este sentido y traídos por la accionante los argumentos respecto al principio de igualdad y no discriminación, en la especie aquello que ha considerado como causa del despido dispuesto por la empleadora, y como corolario de lo que califica como una conducta de acoso laboral por razones de género, debe puntualizarse que en la evolución de la jurisprudencia desarrollada por la Corte IDH y la Corte Suprema de la Nación, se han determinado los estándares aplicables a casos como el de autos. Ello en razón que en la Constitución Argentina la persona trabajadora resulta ser sujeto de preferente tutela que surge de un diálogo de fuentes entre la propia Constitución (arts. 14 bis y 16 C.N.) y los tratados y Convenciones incorporados por el art. 75, inc. 22 y lo dispuesto en el inc. 23 del mismo artículo de la C.N.

---Dicho ésto, resulta pertinente señalar en relación al principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, que se ha establecido que *"...la existencia del motivo discriminatorio del despido se considerará probada si el interesado demuestra, de modo verosímil, que la medida fue dispuesta por ese móvil, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que el trato dispensado no obedeció al motivo discriminatorio reprochado, bastando que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la*

naturaleza que fuere; la única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos (Fallos: 341:1106; 344:527).../". (CSJN, Nota de Jurisprudencia, despido discriminatorio, Agosto 2021 - [NOTA DE JURISPRUDENCIA - DESPIDO DISCRIMINATORIO](#))).

---Pero la Corte Suprema también ha advertido que *".../ la sentencia que había considerado arbitrario el despido exhibía una alta cuota de dogmatismo en tanto en ningún tramo del fallo se explicaba de qué modo o mediante qué hechos o circunstancias concretas habría quedado patentizada la alegada conducta discriminatoria de la empleadora y tampoco se individualizaban los elementos de juicio incorporados al expediente cuya ponderación podría conducir a tener por probado ese extremo. Ello impedía que se proyecte la doctrina establecida por ella en el precedente "Álvarez".../".* "Pellejero" (Fallos: 333:2296). (op. cit. pag. 6).

---A ello corresponde agregar el análisis específico del principio aludido además con perspectiva de género en tanto así ha sido planteado por la actora.

---Tal como lo ha dicho la Dra. Liliana Piccinini *"...Juzgar con perspectiva de género implica detectar durante un procedimiento judicial una situación de desigualdad en razón del género, para corregirla a través de la interpretación y aplicación de la ley, teniendo en cuenta la especial situación de quien la padece; es una herramienta metodológica para el Juez que implica un esfuerzo intelectual por comprender la complejidad social, cultural y política que existe en relación al género para evitar situaciones de desigualdad. La incorporación de la perspectiva de género en la labor jurisdiccional implica cumplir la obligación constitucional de otorgar tutela judicial efectiva haciendo efectivo el derecho a la igualdad (Bramuzzi, Guillermo Carlos "Juzgar con Perspectiva de género en materia civil", www.saij.gob.ar, Id SAIJ: DACF190109, 19/06/2019).../".* (STJRN, Sec. 3, "LLEBANA, MARINA C/YASCO, ANTONIO

S/LIQUIDACION DE LA SOCIEDAD CONVIVENCIAL (f) S/CASACION" , Expte. N° BA-26980-F-0000, sentencia definitiva nro. 2 - 02/02/2023).

---Por su parte el Decreto 1011/20110 que reglamenta la Ley 26.485, al reglamentar el art. 6 inc. c) de la Ley 26.485 establece que se considera discriminación en el ámbito laboral cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género y al definir hostigamiento psicológico, lo define como toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

---Aplicados al caso los estándares transcritos y la normativa vigente en la materia, resulta aquí que la demandada ha logrado probar la causa invocada para extinguir el vínculo con la actora. Y tal causal resulta objetiva y motivada por el incumplimiento del deber genérico de las partes establecido en el art. 62 de la L.C.T. y fundamentalmente el de buena fé establecido en el art. 63 del mismo cuerpo legal. Y por tanto, conforme los estándares mencionados, acreditó que la extinción del vínculo no respondió a los móviles discriminatorios proscriptos.

---Ésto en razón que conforme surge del propio relato de la actora, ésta remitió su primera intimación el el 02 de septiembre de 2021 mediante el telegrama CD 126508345 intimando la reposición de funciones y horarios, haciendo retención de servicios hasta tanto ello suceda, cuando desde fecha

anterior a su remisión, mas precisamente desde el 07/06/2021 se encontraba trabajando en el Despacho de Emergencias 911 de San Carlos de Bariloche, dependiente de Rio Negro Emergencias, adscripta a la Subsecretaría de Seguridad Ciudadana dependiente del Ministerio de Seguridad y Justicia conforme respuesta informativa agregada en autos (I0036). Nótese que las licencias por acoso laboral a las que refiere la actora comenzaron luego de dicha intimación, donde ya había comunicado que retendría tareas en caso que la empleadora no cumpliera con la intimación a reponer funciones y horarios. Conforme surge también del relato de la actora, la primera de las licencias por acoso laboral comenzó en fecha 29/09/21. También se ha acreditado una conducta prudente de la empleadora ante los certificados presentados por la actora, quien procedió a verificar con profesionales a su cargo, el diagnóstico de la médica psiquiatra de la actora antes de despedirla con causa conforme se reseñara en el apartado hechos de esta resolución.

---A ello corresponde agregar que conforme la misma respuesta del Ministerio de Seguridad y Justicia referida, se informa que desde su ingreso a dicha Institución hasta el día del informe (22/03/2023) la actora no ha usufructuado licencia especial conforme art. 13 del R.R.L.P. (Razones de salud).

---En razón de ello, en el caso, y aún dentro del marco característico de relación asimétrica que caracteriza a las relaciones de empleo subordinado y dependiente reguladas por la L.C.T., la empleadora ha logrado probar que la decisión rescisoria no ha configurado un trato discriminatorio, ni un hostigamiento psicológico. En éste último caso, porque además previo a tomar tal decisión, y como he dicho, ha verificado mediante la consulta a profesionales especialistas, la situación de salud mental esgrimida por la actora y, corroborado que la misma ya tenía otro empleo.

---Por ello, aún cuando la actora alega un contexto familiar específico

como jefa de familia monoparental, surge de autos, que tal pertenencia a un colectivo estructural e históricamente discriminado que la pudiera colocar en una situación de desigualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el trabajo, las consecuencias de ello en éste caso, dicha pertenencia al estar inserta en dichas circunstancias fácticas, no se han verificado. Ello, como se ha dicho, porque antes de comenzar sus licencias y de producirse el despido, -aún en el hipotético caso de considerarse la configuración de un exceso de la facultad de *ius variandi* por parte de la accionada por aplicación de las presunciones normativas - ya se encontraba trabajando para otro empleador.

---Corresponde agregar, que por aplicación de la perspectiva de género como herramienta análisis metodológico en el caso de autos, aquí ha de señalarse una diferencia conceptual trascendente en tanto el hecho objetivo que la actora tuviera otro empleo, no resultaría relevante teniendo en cuenta que es Jefa de familia monoparental y sostén económico de su hogar, motivo por el cual pudiera con dicho otro empleo cubrir las necesidades que tal rol le ha impuesto, y que hubieran servido eventualmente, en tal caso para realizar una valoración del impacto diferenciado que la facultad de modificación de las condiciones de trabajo denunciadas le provocarían al no poder conservar esa segunda fuente de ingresos. Aquí se trata que la actora no informó dicha circunstancia al empleador, ni invocó dicha causal como perjuicio que la modificación le acarrearía al no poder conservar ese segundo empleo. Por el contrario, la actora invocó razones distintas y condiciones de salud, que como se ha dicho incluso fueron certificadas en forma posterior a su intimación, sin alegar las que objetivamente probadas hubieran podido ser valoradas en los términos que solicita, y por ello se ha configurado en autos la injuria por violación del principio de buena fé debida entre las partes.

---d) **Multa art. 80 LCT.**

---No habiendo intimado debidamente ni cumplido con los requisitos para su procedencia la aplicación de esta multa debe ser rechazada.

---Por ello, de conformidad con la prueba colectada en la causa, propongo la demanda sea rechazada en su totalidad.

---Costas por su orden, teniendo en cuenta que la actora pudo haberse creído con derecho a reclamar como lo hizo (art. 31 Ley 5.631).

---Regular los honorarios de las Dras. María de la Nieves Olmedo Murua y Agueda Carla Cecilia Orticelli, por la parte demandada, en conjunto y proporción de ley, en la suma de \$ 580.359, 33 (14% + 40%), (pesos pesos quinientos ochenta mil trescientos cincuenta y nueve con 33/100) y a los Dres. Jorge Olguin y Horacio Brucellaria, por la parte actora, en conjunto y proporción de ley, en la suma de \$ 455.996,62.- (pesos cuatrocientos cincuenta y cinco mil novecientos noventa y seis con 62/100) (11% + 40%) de conf. arts. 6, 7, 8, 9 y c.c. de la L.A., la que deberá ser abonada dentro del mismo término que el monto de capital de condena (monto base de la regulación \$ 2.961.017.-). Todo ello, con más el IVA correspondiente a los letrados responsables inscriptos en dicho tributo, debiendo acreditar en tal caso su condición con la constancia pertinente.-

---**Mi voto.**

---A la misma cuestión planteada, el Dr. Juan Lagomarsino, dijo:

---Por sus fundamentos, adhiero al voto que antecede.

---**Mi voto.**

---A la misma cuestión planteada, la Dra. Alejandra Paolino , dijo:

---Atento la coincidencia de los votos precedentes, me abstengo de emitir opinión (conf. art. 55, inc. 6 Ley 5.631).

---**Mi voto.**

---Por todo lo expuesto, la Cámara Primera del Trabajo de la IIIa. Circunscripción Judicial, **RESUELVE:**

--- **D)RECHAZAR** la demanda contra Casino Club Rio Negro S.A.U. tal

como fuera interpuesta.-

--- **II) COSTAS** por su orden, teniendo en cuenta que la actora pudo haberse creído con derecho a reclamar como lo hizo (art. 31 Ley 5.631).

--- **III)REGULAR** los honorarios de las Dras. María de la Nieves Olmedo Murua y Agueda Carla Cecilia Orticelli, por la parte demandada, en conjunto y proporción de ley, en forma conjunta y proporción de ley, en la suma de \$ 580.359, 33 (14% + 40%), (pesos pesos quinientos ochenta mil trescientos cincuenta y nueve con 33/100) y a los Dres. Jorge Olguin y Horacio Brucellaria, por la parte actora, en conjunto y proporción de ley, en la suma de \$ 455.996,62.- (11% + 40%) de conf. arts. 6, 7, 8, 9 y c.c. de la L.A., (pesos cuatrocientos cincuenta y cinco mil novecientos noventa y seis con 62/100) la que deberá ser abonada dentro del mismo término que el monto de capital de condena (monto base de la regulación \$ 2.961.017.-). Todo ello, con más el IVA correspondiente a los letrados responsables inscriptos en dicho tributo, debiendo acreditar en tal caso su condición con la constancia pertinente.-

---**IV) PRACTÍQUESE** por OTIL la liquidación correspondiente a impuestos y contribuciones de ley (Formulario F-008) para dar cumplimiento a lo dispuesto por los arts. 39 y 40 de la ley 5335, el art. 71 y ss. del Código Fiscal, la acordada 10/03 del STJ, arts. 17, 23 y 24 Ley 2716, modificada por Ley 4926, y la Acordada N° 18/14 del S.T.J.

---**V) NOTIFICACIÓN** conf. art. 25 Ley 5.631. Protocolización y registración automática en el sistema. A los efectos de la notificación de la presente a Caja Forense, incorpórese a su representante como interviniente.-

RIAT, EMILIO BERNARDO

LAGOMARSINO DE LEON, JUAN ALBERTO

ALEJANDRA PAOLINO