

En la ciudad de San Carlos de Bariloche, Provincia de Río Negro, a los 3 de febrero de 2014, reunidos en Acuerdo los Sres. Jueces de esta Cámara del Trabajo de la IIIª Circunscripción Judicial, Dres. Juan Lagomarsino, Ruben Marigo y Marina Venerandi, luego de haberse impuesto individualmente de esta causa caratulada: "PALACIO, Luis C. C/ HOTEL NAHUEL HUAPI S.A. S/ SUMARIO (I) (M 1259/09 -Conc.Daguer)", Exp. N° 24429/13, iniciado el 06/02/2013. Habiéndose cumplido el procedimiento de deliberación previa, de lo que da fe el Actuario, 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, Dra. Marina Venerandi; segundo votante, Dr. Rubén Marigo, y tercer votante, Dr. Juan Lagomarsino.-

---A la cuestión planteada, la Dra. Marina Venerandi dijo:-

---I) Antecedentes:

-- a) Se inician las presentes actuaciones con la demanda interpuesta por LUIS CESAR PALACIO mediante su apoderada Dra María José Di Blasi, contra HOTEL NAHUEL HUAPI SA, con el fin de que se lo condene al pago de la suma de \$37.945,13-, con más el accesorio de los intereses y las costas del juicio, en razón de los hechos y el derecho que resumo.-

--- Sostuvo que ingresó a trabajar para la demandada el 1-7-2005 como encargado de depósito y compras de los sectores alimentos, bebidas y lencería siendo registrado como recepcionista. El horario de trabajo era de 9 a 17 hs de lunes a viernes y de 8 a 13 los días sábados. En agosto del 2007 es registrado como coordinador de pisos recibiendo una remuneración marginal de \$200 por sobre lo abonado por recibo oficial. No gozaba francos durante la temporada invernal.-

--- En ese momento debía cubrir otras tareas como reemplazos de compañeros de trabajo - asistente de gobernanta, licencia del fallecimiento al Sr Bladimir Quidel, su licencia médica desde febrero del 2008 a marzo del mismo año para servir desayunos, reemplazo del gerente Sr Villegas, turnos en el bar etc -

--- A partir de abril del 2009 comienza a sufrir persecución laboral por parte de los dueños del hotel, en especial del Sr Alfredo Carniel, por lo que al manifestarse los problemas de salud que destaca a fs. 1 vuelta lo llevó a consulta médica conforme certificados adjuntos.-

--- El Sr Carniel ya había iniciado campaña o actitud de acosar al Sr Villegas, Sergio Lopez, Solac y al actor. Se desacreditaba el trabajo, frente a los compañeros e incluso

en el caso del actor lo insulta y desvaloriza. De un momento a otro se convirtió en un inútil.-

--- El 13 de agosto del 2009 el nuevo gerente por orden del Sr. Carniel asigna al Sr. Palacio tareas de Vigilancia y horario nocturno lo que era una clara actitud de hostigamiento mediante el abuso de las facultades de organización empresarial. Asimismo se le comunicaba que no cobraría mas en negro.-

--- El actor intimó se le regularizara su relación laboral, los francos adeudados, los aportes conforme la verdadera remuneración con fundamento en el art. 132 bis LCT, diferencias salariales, restitución horario y categoría. Denuncia las maniobras de persecución y acoso laboral agravado por el cambio de tareas y condiciones de trabajo bajo apercibimiento de considerarse despedido.-

--- La demandada niega las imputaciones y que el Sr Carniel estuviese en el hotel desde hacía meses y reincorpora al actor a su horario diurno por lo tanto no había agravio moral. Luego de esa comunicación el gerente le dice que el nuevo horario sería de 7 a 15 hs y no de 8 a 17 hs, requiriéndole la entrega del teléfono celular corporativo y el uniforme.- Es decir se profundizó el trato hostil.-

--- El 20-8-2009 el actor consulto con la médica Psiquiatra Verónica Martinez que diagnosticó trastorno mixto ansioso depresivo reactivo a conflictiva laboral - probable mobbing- entregando el informe de anexo 11.-

--- El actor intima por carta documento el pago de los francos adeudados, ratifica la restitución de su categoría profesional la denuncia de mobbing, el exceso del ius variandi, daños y perjuicios, denuncia la exigencia de la devolución del celular y uniforme como una nueva conducta denigratoria e intima el cese de las conductas denunciadas. Destaca que las tareas de seguridad no son iguales a las de recepcionista con el agravante que cumple tareas de encargado de depósito y compras. El agravamiento de la salud llevó a que la Dra Verónica Martinez le diera licencia laboral por 20 días.-

--- El actor entregó- el respectivo certificado y en ese tiempo hay un nuevo cambio de gerente.

--- El demandado el 10-9-09 rechaza las pretensiones del actor por fantasioso ratifica sus anteriores, lo acusa de mentiroso, reconoce el ius variandi dentro de su facultades y justifica el retiro de celular y uniforme.- Indica que la misma comunicación de la empleadora es injuriante.-

--- Narra que debió en licencia asistir a su madre en Mendoza por un problema de

cataratas siendo el único familiar que podía ayudarla. Que pese a ello fue citado con la Dra. Sarmiento y al explicar su situación la empresa lo acusa de conducta laboral y violatorio del tratamiento médico y lo intima a volver a trabajar para demostrar que está en la Ciudad y retornar el tratamiento bajo apercibimiento de considerarlo incurso de abandono de trabajo si suspendiéndolo tres días.-

--- El actor concurre al control médico y rechaza por carta documento las imputaciones de la empleadora conforme describe a fs 8 rechazando al mismo tiempo la suspensión de tres días impuesta en forma maliciosa.-

--- El 26-9-09 la Dra Verónica Martínez vuelve a otorgar licencia hasta 30 días mas por stress laboral. La empleadora mantiene la sanción disciplinaria.-

--- Debió continuar su licencia médica incluso con certificado del 24-11-09. El actor requiere en esa fecha un certificado de trabajo el que es extendido por el Sr. Carniel en términos injuriosos siendo violatorios del deber de confidencialidad e intimidad del trabajador dejando constancia que se encontraba con licencia médica por trastorno de ansiedad y angustia. Al ser necesario para presentar a una entidad bancaria se le otorga otro que excede también las facultades empresarias.-

--- El actor solicita nuevo certificado médico y la reincorporación a sus tareas habituales no existiendo las atribuidas de vigilancia y que se cumpliera cada una de sus intimaciones bajo apercibimiento de considerarse despedido por culpa de la empleadora. Esta guarda silencio, pese a lo cual el actor se presenta a su lugar de trabajo el 25-12-09 a las 7 hs. Se le dijo que debía esperar al gerente quien dijo que no tenia tareas concretas que se retirara y sería llamado.-

-- Intentó solucionar el tema en audiencia de conciliación laboral sin resultado. El 29-12-090 obtiene el alta médica. No se le otorgaron tareas que fueron reclamadas al gerente. Siguió siendo hostigado por el Sr Carniel y no se le otorgó como al resto del personal el adelanto del aguinaldo.-

--- El establecimiento cambió el encuadramiento convencional de Fehgra y no en la AHT lo que le causaba pérdida de derechos adquiridos.-

--- No habiendo llegado a ningún acuerdo el actor se consideró despedido conforme CD detallada a fs 11. Esta carta documento no fue respondida por la empleadora y si su anterior del 10-12-09.-

--- Reivindica el despido indirecto por mobbing, practica liquidación por despido, solicita daño moral y psicológico, y lo funda en derecho y jurisprudencia. Reclama también diferencias salariales como coordinador de pisos y por negarse el pago de seis

meses de frigobar. Ofrece prueba.-

---b) A fs 276 y ss se presenta el Dr Gerardo Viegner en su carácter de apoderado de la demandada HOTEL NAHUEL HUAPI SA, solicitando el rechazo de la demanda con costas, negando los hechos sostenidos por el actor.

--- Reconoce la fecha de ingreso como recepcionista temporario. Se aplicaba el CCT UTHGRA - AHT. tenía horario rotativo típico de recepción., luego fue Ayudante de gobernante y posteriormente Encargado de recepción de insumos de proveedores en depósito. Niega el pago en negro ratificado por la falta de reclamo, niega los reemplazos argumentados y en especial la persecución a partir de abril del 2009. Reconoce que fue destinado a tareas de vigilancia por prescindir de la contratación de Prosegur, que se le volvió al horario diurno. Reivindica las facultades de organización empresaria. Niega el mobbing destacando que el Sr. Carniel no estaba en el Hotel y si el gerente Sr. Biaus. Detalla el extenso intercambio telegráfico entre las partes en especial su licencia médica viaje a Mendoza, y procedencia de los tres días de suspensión. Justifica los certificados de trabajo entregados por la empresa.-

-- Niega silencio al pedido del trabajador de reintegro a su trabajo, como el cambio de encuadre convencional. En síntesis niega la injuria detalladamente y en especial la existencia de persecución laboral. No se acredita el mobbing ni expresa los motivos. Funda en derecho y jurisprudencia, ofrece prueba e impugna la liquidación actora acompañando certificación de servicios.-

--- Ofrece prueba y pide el rechazo de la acción, con costas.-

--- Abierta la causa a prueba se produjo la agregada al expediente, se celebró la audiencia de vista de causa conforme acta de fs 116, alega la parte actora a Fs 204 quedando los autos en condiciones de recibir sentencia.-

---II) Los hechos:

--- a) 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 y resto de la prueba, partiendo del análisis detallado de la traba de la litis y en especial de lo dispuesto por el art 243 LCT considero que es fundamental analizar los siguientes puntos:

--- No esta controvertida la relación laboral. A.- Condiciones de Trabajo -B.- Distracto

---A los efectos indicados analizará la prueba:

---1- Documental: La acompañada por las partes.

---2- Oficiatoria: Fs 72 y ss Consultores médicos Otorgando reposo al actor hasta 29 de diciembre 2009- Síndrome de ansiedad y angustia - Fs. 101 certificados médicos de Ricardo Calvi. Fs 104 ss reconocimiento Dr Solito. Fs 135 y ss certificado con presencia del actor para la operación de Cataratas de su madre. Fs 141 Centro especializado odontológico con referencia a una radiografía panorámica superior e inferior. Fs 154 Resultado negativo oficio a Delegación Trabajo Bariloche. Fs 174 Historia clínica HPR. Fs 199 Lic. Garcia Seoane solicitando se la excuse de aceptar el cargo. A fs 200 y se desiste pericial.

---3-Testimonial: En la audiencia de vista de causa declaró en primer lugar la Dra. Verónica Martínez quien lo atendió desde agosto del 2009 a fin de año al actor describe el diagnóstico, con problemas de ansiedad, para dormir, claramente enfermedad sicosomática, estaba depresivo e indica que el mismo coincide con el conflicto laboral, no existiendo otra causa que pudiera ser el origen de su estado de salud. Que en su momento no podía volver a trabajar. Cuando estaba con licencia podía viajar. No debía guardar cama e indicó que su punto de vista no era positivo estar en la casa sino evitar que se encierre y descomprimir su nivel de estrés. En el caso de la Madre podía viajar. Cuando se le da el alta significa que puede trabajar pero es el momento menos propicio. Se le da para no perjudicarlo en el trabajo. Personalmente no está de acuerdo pues se expone al agente estresor.- A preguntas del demandado indicó que el actor relató situaciones relacionadas al trabajo, burla de sus pares, y superiores. Se sentía degradado en sus funciones. Cuando le da el alta es que vuelva al estado en que estaba antes de salud. Estaba estabilizado (sueño, problemas gastrointestinales).-

--- Su informe de anexo 11 indica trastorno mixto ansioso- depresivo reactivo a conflictiva laboral -probable mobbing- que se reitera hasta el alta en sus certificados médicos (anexo 29).-

--- Angel Orlando Villegas: Gerente operativo 2005 a 2009 dos años cortados. Palacio era jefe de seguridad luego encargado deposito y compras y luego diferentes funciones reemplazando personal incluso su cargo.- Había trato diferentes si había problemas se decía que si no le gustaba que se fuera. Alfredo le decía que no lo quería, que lo quería sacar, se lo cambiaba siempre de lugar de puesto -depósito, control de desayunos, reemplazo, luego a frigobar y el horario dependía de la tarea-. El trato era malo para todos pero en especial en el caso de Palacio. Carniel estaba todos los días. Tenía uniforme y teléfono. Siempre lo tuvo. El testigo también tuvo el teléfono hasta que se

fue. Cumplía funciones el teléfono en la empresa. Los cambios categorías con relación a Palacio se lo usaban en diferentes funciones. Era muy responsable. Estando el testigo no hubo problemas. Siempre eran categorizados.-

--- A preguntas efectuadas por esta jueza aclaró que Alfredo Carniel decía que no le gustaba el actor, que buscara la forma que se fuera de la empresa porque no lo quería mas. Siempre se manejó en forma psicológica. Gritos, formas, modos. Al principio le agradaba el actor y luego no. El trato fue degradante siempre. Lo humillaba, lo miraba mal. Para el era un negro de mierda, siempre usaba esas palabras y se las decía al testigo refiriéndose al Sr Palacio. El trabajador se sentía desplazado y se sentía incómodo y maltratado por Carniel. El maltrato fue durante el tiempo que estuvo salvo el primer tiempo. Todo el personal tenía uniforme. Como jefe de compras tenía ambo marrón. Igual para encargado de frigobar o de mercadería. No se cambia el uniforme salvo que se lo descategorice.-

--- El testigo tuvo licencias por problemas de estrés del mal trato de Alfredo Carniel. Se fue con un arreglo en secretaría de trabajo. Luego no pudo conseguir trabajo por malas referencias de Carniel.-

--- Alicia Grande: mucama desde 1992 primero fue mucama ahora Gobernanta hace años. El actor estuvo primero en seguridad, luego compras por período largo, horario de mañana en compras y rotativo en seguridad. El último tiempo de vigilancia de tarde. Reemplazó al gerente y a otras personas en confitería. Que Carniel dirigía, aunque no vio el trato con el actor. Cuando volvió a vigilancia el personal se burlaba del actor porque le bajaron la categoría y el cambio de horario al nocturno. El trato de Carniel era recio, muy recio tratando al personal. Carácter muy fuerte. Decribió los gerentes, empezando por Villegas.-

--- Roberto Zafonte: Liquida sueldos. Relación de diez años con la empresa. En el 2007/2008 en el directorio tres dueños mas el Dr. Viegner dos o tres meses cada uno. El testigo también intervino. Incorporó a Beaus al establecimiento, venia de Chile. La seguridad estaba a cargo de una empresa. El gerente sacó la empresa y reubicó gente de la empresa para esa tarea. Entre esas personas Palacio. El Gerente duró dos o tres meses. Quedó el testigo uno o dos meses y luego otra persona que tampoco duró mucho y luego Surac en septiembre u octubre del 2009. Lo de seguridad del personal no duró mucho y se dejó sin efecto. Explicó su postura con referencia al certificado médico.- Cuando lo cambiaron al actor a vigilador lo cambiaron de funciones. No el sueldo y categoría. En ese momento hubo movilidad. Los gerentes duraron poco. El Sr Carniel

estaba a cargo de la parte comercial.-

--- Surac Isla: No trabajo con Palacio estaba con licencia por motivos psicológicos. No volvió a trabajar. Cuando se vencía un certificado fue ese día mas tarde y le pidió el alta y no la tenía y no le permitió el ingreso. Se le exhibe el alta médica. Dice que no lo recuerda. El estaba en seguridad. Debía volver a recepcionista o empleado de depósito. El certificado lo entregaba al médico de la empresa.-

---III) La Decisión:

--- Evaluando razonablemente la prueba indicada entiendo:

--- a.- Condiciones de trabajo: las tareas del actor eran al principio de recepcionista y luego encargado de recepción de insumos. Es evidente que fue no solo cambiado de categoría y realizando reemplazos e incluso terminando en seguridad sino que le fue modificado su horario. La decisión se debió entre otras a que el gerente decidió terminar con la empresa de seguridad.-

--- b.- Existencia de acoso laboral: Uno de los motivos en que se basa el despido indirecto del trabajador y que surge del intercambio postal es el haber sufrido persecución laboral mediante cambio de trabajo, de horario y en especial malos tratos por parte del Director Alfredo Carniel. Asimismo sostiene que la imputación de mentiroso y mendaz utilizado en los telegramas como la entrega de certificados de trabajo afectando su derecho de intimidad ratifican esa persecución.-

--- Entiendo que el deber de buena fe con la que deben actuar las partes, y las condiciones dignas de labor garantizadas en el art 14 bis de la C. Nacional, deben llevar a rechazar cualquier tipo de actitud empresaria que las viole en especial cuando se denigra, maltrata o degrada al dependiente.-

--- En autos ha quedado ampliamente probado el maltrato efectuado al actor por parte de la empresa e incluso por uno de sus directores el Sr. Alfredo Carniel. La documentación de autos, certificados médicos y la testimonial prestada por la Dra. Verónica Martinez han ratificado la existencia de elementos que tipifican el mobbing o acoso laboral sostenido en la demanda. Mas aun explicó que no existían otros motivos que los conflictos laborales que pudieran influir sobre el estado de salud del trabajador. Por otra parte el supuesto control médico de la Dra. Sarmiento no ha desmentido ese diagnóstico.-

--- Por su parte el control médico de la empresa a través de "consultores médicos" recibió sin contradicción alguna los certificados extendidos por la citada profesional.-

--- Fuera de la explicación de la Dra. Verónica Martinez se han acreditado otros

elementos que demuestran o son indicios suficientes del acoso denunciado.-

--- El ex gerente Villegas no solo describió un maltrato genérico del personal que incluso lo llevó a tomar licencia por estrés laboral y desvincularse de la firma, sino que claramente indicó que el actor era motivo de especial persecución y que el Sr Alfredo Carniel quería desvincularlo de la empresa. Que lo trataba en forma humillante y que cuando se refería al mismo lo hacía como "negro de mierda" palabra que no solo demuestra una actitud marcadamente humillante y persecutoria sino un claro tinte discriminatorio impropio no solo del ámbito del derecho del trabajo sino del trato social. El cambio de tareas y de horario también ratifica la existencia de este trato.-

---- Fuera de los puntos analizados surgen otros indicios claros del acoso sufrido por el trabajador: a) Los certificados de trabajos extendidos para un crédito laboral haciendo público el problema de salud del trabajador no solo afectan su derecho a la intimidad sino que viola expresamente el art 80 LCT; b) el trato dispensado al mismo mediante sus telegramas en especial los referentes a la ausencia del trabajador durante su licencia médica para atender a su madre en Mendoza. Claramente la Dra. Verónica Martínez no solo indicó que el reposo no era en cama sino que era favorable que el actor saliera e incluso se pusiera en contacto con su familia. La suspensión por tres días por esa causal también es una confirmación de la actitud empresaria; c) el quite de uniforme y del celular corporativo; d) No es lo mismo ser recepcionista o encargado de recepción de insumos que guardia o personal de seguridad, lo que incluso llevó a la burla de sus compañeros de trabajo conforme los testimonios analizados. Es de destacar que ha quedado desvirtuada, con la testimonial de autos, la postura sostenida por la dadora de trabajo de la falta de presencia de su Director Alfredo Carniel en el lugar de trabajo o la inexistencia de cambios de tareas o reemplazos.-

--- Coincido con el alegato de la actora en el sentido en que en autos se han realizado claros actos de hostigamiento que justifican el despido indirecto ejercido por el actor a la luz de los arts 62 ,63, 242 ,245, 246, ss y ccdtes. de la LCT. Mas aún la legislación da elementos mas que suficientes para combatir este mal. El principal como ya indicara es el art. 14 bis de la C. Nacional - condiciones equitativas y dignas de labor -, el art 41, "Todos los habitantes gozan de derecho a un ambiente sano, equilibrado apto para el desarrollo humano..." a lo que debe agregarse todos los principios de los tratados internacionales incorporados por la Constitución en el art 75 inciso 22 en la reforma de 1994, entre ellos La declaración Americana de Derechos y deberes del hombre -art V-, Declaración Universal de Derechos humanos - art 5 y 7. Pacto S. José de Costa rica arts

-5 y 11- Pacto internacional de Derechos civiles y Políticos art. 17 -, etc. Por su parte la LCT contempla esta situación en los arts. 62 a 66 (buena fe, facultades empresarias), art 69 (exclusión de cambio de tareas como sanción disciplinaria)- art. 17, 81 (igualdad de trato) arts 242/246 posibilidad de ejercer el despido indirecto, art. 75 -deber de seguridad- y también subsidiariamente la ley 19587 y la 23592.-

--- La dignidad del trabajador y su protección en el fuero del trabajo tiene claro raigambre Constitucional como se indicara ut supra. El acoso laboral sufrido por la actora manifiesta una clara conducta antisocial y el bien tutelado es la dignidad humana y el derecho a la intimidad.-

--- La práctica del acoso y la discriminación es indudablemente también un ataque al estado de derecho y a sus principios fundamentales ligados a las condiciones dignas de labor. El acoso o violencia laboral se profundiza con la asimetría propia de la relación laboral en la que el más débil económicamente hablando, el trabajador, se encuentra en condiciones de inferioridad lo que se ve claramente reflejado en autos.

--- La OIT en el repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo, de octubre del 2003 define al acoso o violencia laboral diciendo que "es la situación en la que una persona o grupo de personas ejerce violencia psicológica extrema sobre un tercero en el lugar de trabajo, en forma sistemática y reiterada, durante un tiempo prolongado..." .

--- Es decir en el caso que nos ocupa se han dado las características típicas del acoso laboral descendente en forma sistemática. Las acciones o conductas se incluyen en las típicas indicadas entre otros por Leymann: burla, cambiar el lugar de trabajo, tareas inferiores, mal trato, insultos, etc (JA 2005 Fascículo 4 pag 5). La prueba ha sido tan clara que no es necesario recurrir al principio de las pruebas dinámicas o a la presunción del art. 9 LCT.-

--- Incluso con posturas mas restringidas sobre el tema, que no comparto, si se entendiera que no existe mobbing propiamente dicho, las características de las conductas sufridas por el actor son causas mas que suficiente para la validez del despido indirecto.- (causa Reinhols Fabiana c/ Cable visión SA" de la sala II CN T 12-10-07).-

--- Por lo tanto considero ajustado a derecho el despido indirecto ejercido por el trabajador-

--- c.- Montos que prosperan y cuales no:

-- 1º- Los testigos han acreditado que el actor cumplió diferentes funciones en la empresa pero éste no acreditó en que momento fue privado del adicional por frigar o

porque período le fue dejado de pagar por lo que dicho rubro no debe ser acogido. Tampoco se acreditó el pago marginal sostenido en la acción.-

-- 2º- Proceden las indemnizaciones derivadas del despido, no las de la liquidación final que constan en los recibos de sueldos acompañados.-

-- 3º- En cuanto al daño psicológico y daño moral: entiendo que en este caso la indemnización establecida en el art. 245 LCT no cubre el daño moral sufrido por el trabajador y que se presume claramente ante el trato sufrido. "...es procedente condenar a la empleadora de una trabajadora víctima de acoso laboral al pago de una suma en concepto de daño moral ya que la situación ilícita fue protagonizada por sus funcionarios jerárquicos... resultan resarcibles por tratarse de hecho del dependiente.." (Ver DT 2008-A Luiz Ramirez comentando el caso de la sala III del 7-12-07). En cuanto al daño psicológico no debe prosperar dado que no ha sido acreditado en autos "...El daño psíquico debe distinguirse del daño moral puesto que el primero de ellos conlleva una alteración de la personalidad en forma objetiva, mientras que el daño moral se trata de dolor subjetivo, que no posee relación alguna que revele una alteración psicopatológica. (11-oct-2012 | Fallos | Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo | MJ-JU-M-76485-AR | MJJ76485 | MJJ76485).-

--- Si considero por lo ya expuesto procedente el reclamo por daño moral siendo adecuado el reclamado a Fs. 17 vuelta.-

--- Los montos de condena que se realizaran conforme los recibos de haberes teniendo en cuenta los montos remunerativos y no remunerativos (caso Montes)- art 53 inciso 3ro L 1504 - reconocerán, conforme jurisprudencia de la Cámara el 2% de interés desde la mora - despido - y hasta su efectivo pago calculándose provisoriamente hasta la presente resolución. El salario, base de cálculo, a los efectos indemnizatorios es de \$3.453,32.-

---Por todo lo expuesto propongo:

---I) HACER LUGAR parcialmente a la demanda condenando a HOTEL NAHUEL HUAPI SA a pagar al actor Sr. LUIS CESAR PALACIO la suma que surge de la siguiente liquidación conforme los montos y conceptos detallados en los considerandos que anteceden:

I- Preaviso \$ 3.453,32.-

II- Indeminz. art 245 LCT 5 x\$ 3.453,32 \$17.266,60.-

III- SAC s/ preaviso \$ 287,78.-

IV- Daño moral \$10.000,00.-

SUBTOTAL \$31.007,70.-

v- 2 % 30-12-2009 al 30-11-13 (94%) \$29.147,24.-

TOTAL \$60.154,94.-

---II) COSTAS dado las particularidades del pleito a la parte accionada vencida.-

---III) REGULAR los honorarios de los letrados de la actora Dra.. María Jose Di Blasi en la suma de \$11.790.- (14+40%), y al letrado de la demandada Dr. Gerardo F Viegner, en la suma de \$9.264.- (11+40%) de conf. arts. 6, 7, 8, 9, 40 ss y c.c. de la L.A. (monto base de la regulación \$60.154,94) con mas el IVA de los profesionales intervinientes en caso de corresponder.

---IV- Las sumas de condena deberán ser abonadas al quedar firme la presente.-

---Mi voto.

---A la misma cuestión planteada, los Dres. Ruben Marigo y Juan A. Lagomarsino dijeron:-

---Adherimos al voto que antecede.

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

---I) HACER LUGAR a la demanda y condenar a HOTEL NAHUEL HUAPI SA a abonar al actor Luis C. PALACIO la suma de \$60.154,94.- en concepto de capital e intereses, la que deberá ser abonada dentro de los diez días de notificada la presente.-

---II) COSTAS a la parte accionada vencida.-

---III) REGULAR los honorarios de la letrada Maria Jose Di Blasi, por la parte actora, en la suma de \$11.790.- (14% + 40%), y los del letrado Gerardo Viegner, por la parte demandada, en la suma de \$9.264.- (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 \$60.154,94.-). 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) REGISTRESE, protocolícese, notifíquese. Oportunamente archívese.-

RUBEN MARIGO JUAN A. LAGOMARSINO MARINA E. VENERANDI
Juez de Cámara Juez de Cámara Jueza de Cámara

Ante mi:

JUAN ALBERTO DE MARINIS Secretario

(Firmado digitalmente)