TOMO XVIII **-SENTENCIA-** T.S.J..-
REGISTRO N° 620
FOLIO N° 3566/3575
PROT. ELECT. TSS1 002 S.181
Rio Gallegos, 19 de marzo de 2018.-

Y VISTOS:

Los presentes autos caratulados: **"MORENO NILDA ELIZABETH C/ MINISTERIO HIJOS DEL ALTÍSIMO S/ LABORAL"**, Expte. N° **M-23.275/10** (M-2079/16-TSJ), venidos al Acuerdo para dictar sentencia; y

CONSIDERANDO:

I.- Que llegan los presentes autos a tratamiento de este Excmo. Tribunal Superior de Justicia, a fin de resolver en primer término la excusación formulada por la Sra. Vocal, Dra. Reneé Guadalupe Fernández, que a foja 478 expresa: "Motiva esta decisión el hecho de encontrarme comprendida en la causal prevista en el artículo 17, inciso 7° del Código Procesal Civil y Comercial, por remisión del artículo 30, primera parte, del mismo cuerpo legal, toda vez que la suscripta ha integrado el tribunal que dictó la sentencia obrante a fs. 350/358 vta., y la resolución interlocutoria de fs. 373/377.".-

En razón de los motivos que fundan la excusación de la Magistrada, -el haber dictado las resoluciones impugnadas que vienen a este Tribunal con motivo del recurso de casación-, encuadrándose en la normativa impuesta por el artículo 17, inciso 7° del CPC y C, en virtud de lo normado en el artículo 30 del citado texto legal, corresponde hacer lugar a la excusación deducida.-

II.- Seguidamente debe efectuarse el tratamiento del recurso de casación interpuesto a fs. 362/371 vta., por los Dres. Juan Lucio R. de la Vega y Roberto Marcelo Saldivia, en su carácter de letrados apoderados de la parte actora, contra la sentencia dictada por la Excma. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Primera Circunscripción Judicial obrante a fs. 350/358 vta., por cuanto revocó la sentencia dictada en Primera Instancia, que hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por Nilda Elizabeth Moreno con costas en ambas instancias (conf. fs. 297/306).-

III.- El caso se presenta en los siguientes términos: La Sra. Nilda Elizabeth Moreno, por intermedio de sus apoderados, promueve demanda laboral contra Ministerio Hijos del Altísimo (asociación de la cual depende el Instituto Cristiano de Enseñanza Patagónico -en adelante ICEP- con sede en la ciudad de Río Gallegos), en su calidad de docente, solicitando indemnización por despido -artículo 245 de la LCT-; Indemnización Sustitutiva de Preaviso -artículo 232 de la LCT-; Integración mes de despido; SAC s/ Preaviso; SAC proporcional 2° semestre

2009; indemnización del artículo 2 de la Ley Nº 25.323 e indemnización del artículo 80 de la LCT (conf. foja 7 vta.). La demandada, por intermedio de sus apoderados, solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes por entender que la actora fue despedida por razones justificadas e impugna la liquidación practicada por la misma (conf. foja 72/75).-

La sentencia de Primera Instancia hizo lugar parcialmente a la demanda promovida, condenando al Ministerio Hijos del Altísimo a pagar a la actora la suma resultante de la liquidación que se practicara por los rubros mencionados supra; rechazando la indemnización dispuesta en el artículo 80 de la LCT, con costas a la demandada perdidosa (conf. foja 306).-

Por su parte, la sentencia de Cámara revoca la sentencia recurrida, rechazando en todas sus partes la demanda interpuesta, confirmando el punto 2, esto es el rechazo de la indemnización prevista en el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (conf. foja 358 vta.).-

IV.- Contra dicha decisión la parte actora interpone recurso de casación, aduciendo, que se ha configurado "...violación y la errónea aplicación de la ley y de la doctrina legal vigente, y el absurdo en la valoración de la prueba..." (cfr. foja 362), por lo cual solicita se deje sin efecto la sentencia en crisis; "...confirmando la sentencia del señor Juez de Primera Instancia y haciendo lugar íntegramente a la demanda." (cfr. foja cit.).-

Afirma que la sentencia de Cámara "Omite analizar la inexistencia de un sumario practicado por autoridad oficial competente, exigido por el art. 13 del Estatuto del Docente Privado (Ley N° 13.047), situación que constituye el supuesto de violación de la ley que habilita el Recurso de Casación. El mismo defecto se observa respecto de la indemnización del art. 80 LCT. Esa omisión implica, al mismo tiempo, en el presente caso, una violación de la doctrina legal vigente del Excmo. Tribunal Superior, conforme a la cual el tribunal de alzada, al revocar una sentencia de grado, está obligado a considerar los argumentos expuestos en la demanda que el actor victorioso en primera instancia no ha apelado. La sentencia contradice además sendos precedentes de la misma Cámara de Apelaciones, lo que genera grave incertidumbre respecto de los temas decididos. Incluso soslayando el requisito del sumario previo, la Cámara de Apelaciones analizó de manera absurda la prueba, otorgando importancia decisiva a prueba preconstituida por la demandada sin intervención de la trabajadora, que no tuvo oportunidad de defenderse, y teniendo por comprobado un hecho mediante la declaración de testigos que en ningún caso presenciaron los hechos. En lugar de aplicar el principio pro operario, analizó las constancias de autos contra operario, integrando distintos elementos de la causa que

llevan a una solución injusta." (cfr. foja 363). En cuanto a la falta de sumario, afirma que "...no podía ser sustanciado en sede del instituto demandado, sino que debía estar a cargo de 'autoridad oficial competente'. Dicha autoridad, en el caso de la provincia de Santa Cruz, es el Consejo Provincial de Educación ('CPE'). Así resulta de los arts. 54, 62 y concordantes de la Ley N° 263, con las modificaciones introducidas por la Ley Nº 2.411. En consecuencia, los sumarios administrativos a docentes privados deben atenerse al 'Reglamento de Investigación Sumarial' dictado por el CPE mediante Acuerdo Nº 219/96. Esta afirmación ha sido corroborada por la Dirección Provincial de Asuntos Jurídicos del CPE en su respuesta al oficio librado en autos. En la misma respuesta, el CPE informó también que la demandada jamás instó la promoción de un sumario administrativo a nuestra mandante, por lo que el sumario no existió..." (cfr. foja 363 vta.).-

Sostiene que la sentencia contradice un precedente de la misma Cámara de Apelaciones respecto de la obligatoriedad de efectuar el sumario previo en sede administrativa y envía un mensaje confuso respecto de ello (conf. foja 367 vta.).-

Asimismo, señala que la sentencia de la Excma. Cámara de Apelaciones contradice doctrina legal sentada por este Tribunal Superior de Justicia. En particular, se refiere a la sentencia recaída en la causa "Candia, Rita Carlina F. c/ Sucesores de Constantino Mattis s/ Disolución y liquidación de sociedad", del 15-05-2013 y registrada al Tomo XVI, Registro Nº 554, Folio Nº 3128/3138 (conf. foja 366). Al respecto, expresa: "Antes de revocar la sentencia de primera instancia, la Cámara de Apelaciones debió analizar el argumento de la demanda referido a la obligación de la accionada de requerir al CPE la realización de un sumario administrativo a la trabajadora antes de despedirla. Ese argumento fue debidamente incorporado en la demanda. Pero como la sentencia de primera instancia hizo lugar al reclamo de la actora por otras razones -por considerar desproporcionada la injuria-, esta parte no tenía interés jurídico para agraviarse por el motivo que llevó al a quo a decidir así. Es decir, nuestra mandante no podía apelar el fundamento de la sentencia, en tanto el resultado final le era favorable. A pesar de ello, al contestar los agravios de la demandada, renovamos el argumento en cuestión...De este modo, expresamente pedimos a la Cámara de Apelaciones que tuviera en cuenta, en caso de decidir considerar los agravios de la demandada, que se había omitido el sumario administrativo obligatorio." (cfr. foja 366 vta.).-

En cuanto a la "absurda valoración de la prueba" que alega, expresa: "Sin perjuicio de las causales ya desarrolladas, la sentencia de la Cámara de Apelaciones también analizó de manera absurda la prueba producida, otorgando importancia decisiva a las declaraciones de las personas que declararon en autos,

ninguna de las cuales efectivamente presenció los hechos en que se fundó el despido. Paralelamente, no tuvo en cuenta que no se otorgó a la trabajadora la oportunidad de defenderse." (cfr. foja 367 vta.). A continuación, se refiere a la omisión en la sentencia de aplicar el principio del artículo 9° de la LCT: "Lo expuesto a lo largo de esta presentación demuestra que no se ha tenido en cuenta el principio del art. 9° LCT, que aplicando el principio in dubio pro operario, manda resolver las situaciones dudosas a favor del trabajador, tanto en lo que respecta a la aplicación del derecho como a la valoración de la prueba." (cfr. foja 369).-

Finalmente, se refiere a la indemnización del artículo 80 de la LCT, en estos términos: "La sentencia de la Cámara de Apelaciones rechaza la multa en cuestión. Aparentemente, el tribunal considera que la entrega de la Certificación de Servicios en la audiencia de contestación de demanda purga la mora en que se encontraba la demandada tras la intimación de esta parte y el transcurso del plazo del art. 80 LCT. En este sentido, si bien la demandada expresó que la Certificación de Servicios estaba 'a disposición' de esta parte, no cumplió con la obligación de entrega que le imponía la norma. Es que esa obligación, típicamente de resultado, no se satisface con el sólo hecho de poner a disposición el instrumento, pues es necesaria, para su cabal cumplimiento, la efectiva entrega del certificado." (cfr. foja 369 vta.).-

Mantiene reserva del caso federal (conf. foja 371) y solicita se "...deje sin efecto la Sentencia en crisis, y haga lugar a la demanda en todos sus puntos, todo ello con expresa imposición de costas a la contraparte." (cfr. foja 371 vta.).-

Que a foja 458 y vta., obra interlocutorio de este Tribunal Superior de Justicia haciendo lugar al recurso de queja planteado por la actora a fs. 439/449, declarando mal denegado el recurso de casación interpuesto, y poniendo los autos a disposición de las partes en los términos del actual artículo 8° del Libro I, Título IV, Cap. IV, Sec. 6°, Parágrafo 2° -Recurso de Casación- del CPC y C, conforme Ley N° 3453/15 -Decreto N° 2228/15-, haciendo uso de ese derecho la parte demandada (conf. certificación de foja 468).-

A fs. 463/465 comparece la demandada, por intermedio de apoderado solicitando el rechazo del recurso de casación y la confirmación de la sentencia de Cámara (conf. foja 465 vta.). Analiza, en primer lugar, la sentencia de Primera Instancia, y la valoración que hiciera el Sr. Juez respecto de la supuesta injuria que habría cometido la actora. Luego, cita algunos párrafos de la sentencia de la Excma. Cámara de Apelaciones, afirmando que la misma contiene "...fundamentos claros y precisos en cuanto al análisis concreto y razonado de la causal de despido incoada..." (cfr. foja cit.). Finalmente expresa: "Se insiste en la omisión del sumario,

cuando en ambas instancias se dio por acreditado que el mismo se llevó a cabo y que del (sic) surgió que los hechos ocurrieron tal como le fue expresado a la actora al momento de su despido, siendo esta la obligación legal que se le impone al empleador que decide denunciar el contrato de trabajo con expresión de justa causa. Respecto de la necesidad del sumario a cargo del organismo público -CPE- para su validez, no ha podido la actora acreditar que, en el caso de la relación contractual que vinculaba a la actora con mi representada, sea una condición obligatoria para poder realizar el despido, y que en caso contrario el mismo debiera ser declarado nulo." (cfr. foja cit.).-

Finalmente, solicita se rechace el recurso interpuesto y se proceda a confirmar la sentencia de la Excma. Cámara (conf. foja cit.).-

A fs. 469/472 vta., dictamina el Señor Agente Fiscal Subrogante por ante este Tribunal, considerando: "Luego de un pormenorizado análisis, considero que la cuestión a dilucidar es si nos encontramos frente a un despido injustificado por no haberse realizado el correspondiente sumario previo que exige el art. 13 del Estatuto del Docente Privado (Ley 13047)...Si analizamos la cuestión planteada, vemos que no se dio cumplimiento con la instrucción del sumario previsto tal como lo marcan las leyes que regulan la relación laboral de los docentes privados, es decir no fue instado el mismo ni se sustanció por autoridad oficial competente, (Consejo Provincial de Educación); se habla de la obligatoriedad del sumario previo como condición ineludible para conformar un despido con causa, por lo cual si ese requisito no se cumple corresponde el pago de la indemnización por despido sin causa...Entiendo que en el presente caso la institución educativa no acreditó los supuestos hechos injuriantes protagonizados por la quejosa y la alumna Belén Alarcón, no se ha logrado demostrar la existencia de una 'injuria' suficiente que justifique la disolución del contrato de trabajo, pues la sentencia de Cámara, no sólo se basó en testimonios de personas que no estuvieron presentes en el momento del hecho, (encuentro de la alumna con la docente) sino que se trata de testigos que trabajan en dicha institución, lo cual indica que pudieron haber declarado bajo presión..." (cfr. fs. 471/472). A continuación expresa respecto de la multa establecida en el artículo 80 de la LCT: "... en el supuesto que nos convoca, la demandada acompañó en el momento de contestar la demanda el respectivo certificado, encontrándose cumplida la obligación en este aspecto por lo que el agravio esgrimido no debe prosperar." (cfr. foja 472). Concluye, considerando: "... la Excma. Cámara debió confirmar la sentencia apelada en cuanto la misma condenó a la demandada al pago de las indemnizaciones correspondientes al despido incausado de la Sra. Moreno, ya que no pudo acreditarse como debiera. la conducta injuriante ni se realizó

el sumario administrativo previo... Lo hasta aquí expuesto me lleva a concluir que la Sentencia de Cámara, no se encuentra ajustada a derecho, surgiendo de la misma violación de la ley y arbitrariedad conforme lo alegara la recurrente, siendo opinión de esta Fiscalía que el recurso de casación debe prosperar en forma parcial." (cfr. foja 472 y vta.).-

A foja 476 se llaman autos para dictar sentencia y a foja 477 pasan las presentes actuaciones a estudio.-

V.- Que conforme ha quedado articulada la cuestión extraordinaria por la recurrente, ésta se desarrolla en el carril del artículo 3°, inciso "a", del Libro I, Título IV, Cap. IV, Sec. 6°, Parágrafo 2° -Recurso de Casación- del CPC y C, conforme Ley N° 3453/15 -Decreto N° 2228/15-, al considerar que en los presentes se ha violado y aplicado erróneamente la ley y doctrina legal vigente; como asimismo se denuncia absurdo en la valoración de la prueba.-

En primer lugar, debe expresarse que el Sr. Juez de Primera Instancia en su sentencia de fs. 297/306, ante la afirmación de la actora en su escrito de inicio en cuanto a que fue despedida del colegio de marras sin habérsele instruido sumario, conforme lo determina el Estatuto de Docentes Particulares (Ley N° 13.047, art. 13), afirma que: "...la cuestión de autos no es determinar si la accionada realizó o no en forma correcta un sumario interno...ya que la cuestión a dilucidar es si el actor incurrió o no en la conducta que le atribuye su empleador y, si asi lo hizo, si la misma constituye o no injuria que impida la prosecución de la relación laboral. Consecuentemente, corresponde declarar carente de interés y abstracto el tratamiento de la cuestión planteada por la parte accionante referida (sic) quien debia tramitar el sumario, es decir, el Consejo Provincial de Educación o el instituto educativo demandado. Sin perjuicio de ello debo tener por acreditado que la demanda instruyo (sic) un sumario interno en razón de las instrucciones recibidas por el Director Provincial de Educación de Gestión Privada, Sr. Héctor Acosta, quien recomendó aplicar al caso la LCT, ello de conformidad a la nota obrante a fs. 63, corroborada por el informe de fs. 228." (cfr. foja 304). Finalmente, se hace lugar parcialmente a la demanda incoada, con fundamento en que el despido de la actora por injuria (basada en el hecho de haber recriminado o increpado a una alumna con modales y procedimientos no habituales, ante el planteo de las notas y calificaciones de la misma) resulta desproporcionada a la falta cometida y en definitiva un despido sin justa causa (conf. foja 305).-

Por su parte, la Excma. Cámara de Apelaciones siguiendo la línea del fundamento en que se basa la sentencia de Primera Instancia, merita la

gravedad de la injuria, concluyendo en sentido contrario. Es decir, considera que la misma resulta de tal gravedad que torna al despido justificado (conf. foja 356 y vta.).-

No obstante lo expresado en sendas sentencias, a la luz de los agravios expuestos, consideramos que el debate respecto de la tramitación del sumario administrativo resulta central a los fines de arribar a una correcta solución en el caso de autos. Ello, por las razones que a continuación se exponen.-

Como surge de autos, la actora laboró para la demandada como docente particular, por lo cual le resulta aplicable a la misma la Ley N° 13.047. Es decir, el Estatuto de Docentes Particulares.-

Así, en dicha norma se establece en su artículo 1°: "Todos los establecimientos privados de enseñanza, cualquiera sea su naturaleza y organización, ajustarán sus relaciones con el Estado y con su personal, a las prescripciones de la presente ley." En el artículo 2° de la ley bajo análisis, se efectúa una clasificación de los establecimientos de enseñanza privada, que resulta la referencia forzosa al momento de determinar la normativa a aplicar al personal de los mismos.-

Así, en virtud de la ley referenciada, existen diferentes tipos de establecimientos. En el caso de la demandada, resulta alcanzada por el inciso a) que se refiere a aquéllos institutos incorporados a la enseñanza oficial: Establecimientos privados de enseñanza, fiscalizados por la autoridad educativa de la jurisdicción en la que se encuentran; integran el sistema educativo de la misma (por lo que otorgan títulos oficiales); pueden corresponder a diferentes niveles de educación: inicial (jardín de infantes), primaria, secundaria, especial (diferencial).-

Por su parte, en el artículo 13° se expresa: "El personal sólo podrá ser removido, sin derecho a preaviso ni indemnización, por causas de inconducta, mal desempeño de sus deberes o incapacidad física o mental, previa substanciación del correspondiente sumario por autoridad oficial competente, en el que se garantizará la inviolabilidad de la defensa." Como se aprecia con meridiana claridad, se exige sumario previo "por ante autoridad oficial competente", a los efectos de garantizar el derecho de defensa del trabajador.-

La actual Ley de Educación Nacional N° 26.206, en su título III, artículos 62 a 66, se refiere expresamente a la "Educación de gestión privada". En su artículo 62 se establece que los servicios educativos de gestión privada estarán sujetos a la autorización, reconocimiento y supervisión de las autoridades educativas jurisdiccionales correspondientes. En el artículo 63 se establecen quienes podrán prestar dichos servicios (en este caso, "confesiones religiosas inscriptas en el Registro Nacional de Cultos"), y sus derechos y obligaciones. Respecto de estas últimas, se dispone que deben "...Cumplir con la normativa y los lineamientos de la política

educativa nacional y jurisdiccional; ofrecer servicios educativos que respondan a necesidades de la comunidad; brindar toda la información necesaria para la supervisión pedagógica y el control contable y laboral por parte del Estado." (cfr. art. 63, inc. b). Se dispone que: "...Los/las docentes de las instituciones de educación de gestión privada reconocidas tendrán derecho a una remuneración mínima igual a la de los/las docentes de instituciones de gestión estatal, conforme al régimen de equiparación fijado por la legislación vigente, y deberán poseer títulos reconocidos oficialmente." (cfr. art. 64). La Ley Provincial de Educación Nº 3305/13, se refiere a ello en idéntico sentido en sus artículos 115 a 117.-

Debe destacarse, que "La ley 13.047...inició un proceso de equiparación entre los docentes de gestión oficial y los de gestión privada, propendiéndose a una igualdad que no es absoluta. Difieren en cuanto a la naturaleza del contrato de empleo, según sea privado o público, según que el empleador sea un particular o el Estado, lo que deriva en una diferencia en cuanto a la garantía constitucional de la estabilidad, y quizás en cuanto a regimenes de licencia y previsionales, según cada jurisdicción educativa." (Edith A. Moyano, "Extinción de la relación laboral (Con particular referencia al régimen del docente privado)", www.informaciónlegal.com.ar, Cita Online: AR/DOC/3609/2005).-

En particular, los artículos 13 a 17 de esta ley establecen "...el sistema de 'estabilidad impropia especial' que poseen los docentes privados argentinos. Ello es así por cuanto para poder despedir con causa sin derecho a preaviso ni indemnización, por causas de inconducta, mal desempeño de sus deberes o incapacidad física o mental, se necesita sustanciar previamente un sumario ante autoridad competente, con intervención del docente a fin de resguardar el derecho de defensa. (Claudio C. Campeotto, "El mundo laboral de los docentes privados argentinos", www.informaciónlegal.com.ar. Cita Online: AR/DOC/5741/2011).-

Las características del sumario que debe realizarse en el caso de los docentes privados, puede definirse "...como el procedimiento escrito y formal destinado a la investigación, y efectuado por el empleador sobre la base de normas y principios ya establecidos, respetando el debido proceso para deslindar responsabilidades, determinar la existencia de los hechos y realizar las imputaciones frente a las conductas desplegadas. El sumario se concreta a través de un acto de administración del empleador, como consecuencia de las facultades de dirección y organización ejercidas en virtud de los arts. 64 y 65 de la LCT y del poder disciplinario reconocido en el art. 67, pero sujetas a las modalidades previstas en el art. 68, ambos de dicha normativa. No constituye un acto administrativo que altere o modifique derechos subjetivos del trabajador, por lo tanto su realización no puede ser

recurrida ya que no existe agravio alguno al investigar hechos o conductas eventualmente alterativas de la regularidad funcional [...] Después una vez efectuada la denuncia de los hechos se designará un instructor sumariante encargado de la tarea de investigación, quien citará al sospechoso a los fines de que éste declare o se abstenga de ello, pudiendo estar o no asistido por un letrado. En ese estado si se considera pertinente podrá ordenarse la suspensión del contrato de trabajo a los fines de evitar el entorpecimiento de la investigación. Terminada la investigación el sumariante elaborará un informe a mérito de las pruebas colectadas, haciendo imputaciones o solicitando el archivo de las actuaciones en su defecto. Si hubiere acusaciones se notificará al acusado para que efectúe su descargo y alegue. Posteriormente el sumariante elevará su conclusión a la autoridad competente...notificándosele al empleador la resolución del caso, quien a su vez debe hacerla conocer al dependiente o directamente al sumariado si éste hubiese constituido domicilio ante la autoridad. La resolución recaída podrá ser impugnada en sede administrativa mediante recurso de reconsideración o jerárquico, o cuestionada ésta, en sede judicial mediante una demanda previo agotar la vía administrativa [...] Una vez firme la resolución es el empleador...quien despide al afectado con las formalidades previstas en el art. 243, LCT, es decir por escrito, ya sea por telegrama colacionado, carta documento o acta notarial, y explicando en forma suficientemente clara los motivos de la ruptura contractual, sin pecar en ambigüedad o vaguedad en las expresiones." (cfr. Edith A. Moyano, ob. cit.).-

Debemos contemplar cuáles serían las consecuencias de la falta de sumario conforme lo establecido en la legislación. Al respecto, "No es pacífica la doctrina existente respecto de los efectos del despido que incumple con el requisito del sumario. Existen al respecto disposiciones enfrentadas. Conforme a una opinión, de la que participan, entre otros, José Patricio Torres, Horacio De la Fuente y Antonio Barrera Nicholson, el sumario debe labrarse en todos los casos haya o no despido posterior (art. 15, ley 13.047), pues su omisión torna nulo el despido, acarreando al sumariado el derecho de solicitar el reintegro o en caso de serle negado por el propietario o patrono reportará derecho a una indemnización. Esta corriente garantiza al docente lo que se ha llamado una estabilidad absoluta relativa, en la que 'todo debe volver al estado anterior al hecho del despido', y ha sido la doctrina instaurada a partir de 1969 por la CSJN en el fallo 'De Luca José E. c. Banco Francés del Río de La Plata' (LLO), para el sistema normativo. Otros autores, en cambio, sostienen que debido a la estabilidad impropia de los docentes de establecimientos privados, la falta de sumario no torna nulo el despido, sino que éste es válido aunque injustificado. Es el régimen que Justo López ha llamado de 'validez e ilicitud', el acto jurídico de

denuncia es válido pero al ser un ilícito contractual genera el derecho en el denunciado a reclamar una indemnización que es la prevista en el art. 245, LCT. Así se ha afirmado que no obstante haber sido acreditados los sucesos invocados como causales del distracto (por una investigación interna), el despido dispuesto no puede considerarse ajustado a derecho, toda vez que se haya obviado dar cumplimiento a uno de los recaudos estatuidos legalmente, circunstancia que por sí sola descalifica la validez de la medida." (cfr. autor y ob. cit.).-

En el caso de autos, la actora solicita una indemnización, por lo cual no serán analizados dichos criterios. Sin embargo, ello resulta importante a los fines de llegar a la conclusión indubitada de que la falta de sumario, o que el mismo sea realizado incorrectamente, torna al despido injustificado.-

Entonces, la falta de un sumario realizado de acuerdo a la legislación vigente, referenciada ut supra, torna ilegítimo el despido, siendo por ende aplicable al mismo lo dispuesto por el artículo 245 (despido sin justa causa) de la Ley N° 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo).-

VI.- Que, a la luz de lo expuesto, se analizará el presente caso.-

A foja 59, obra Disposición Interna N° 10/2009 emanada del ICEP, del 25 de septiembre de 2009, donde se expresa: "VISTO: Que en el día de la fecha se toma conocimiento por parte de una alumna de una aparente inconducta por parte de la Docente Nilda Elizabeth Moreno; quien supuestamente habría tomado del brazo a una menor e increpado en forma intimidatoria en el baño de la escuela, a la alumna Belén Alarcón de 9° Año; Que habiéndome entrevistado personalmente con el Director de Gestión Privada Prof. Héctor Acosta, a fin de consultarle acerca de los pasos a seguir para la Instrucción de la Información Sumaria correspondiente a la Docente en cuestión; conforme lo establece la legislación vigente y en particular el Estatuto del Docente privado (Ley n° 13.047); el Prof. Acosta manifestó que no correspondía al Consejo Provincial de Educación, la instrucción sumarial alguna, dadas las características de nuestra Escuela; negándose a dicha tramitación e indicando en consecuencia que se proceda a aplicar la Ley de Contrato de Trabajo; Y CONSIDERANDO: Que se hace necesario proceder a recabar información para esclarecer los hechos denunciados por la alumna Alarcón; POR ELLO: La Representante Legal del Instituto Cristiano de Enseñanza Patagónico: DISPONE Artículo 1º: Proceder a entrevistar a docentes y alumnos indagando acerca de la situación que involucra a la Docente Nilda Elizabeth Moreno... con la alumna de 9° año Belén Alarcón, labrando las correspondientes actas. Artículo 2º: Suspender preventivamente a la Docente Nilda Moreno, hasta recabar más datos de esta

situación, en resguardo del alumnado. Fdo. Mónica S. Cortes. Responsable Legal ICEP".-

A foja 61, mediante Disposición Interna Nº 13/2009, se despide a la actora. Entre sus fundamentos se expresa: "Que luego de labradas las actas correspondientes a Personal Docente y alumnado se comprobó que la Docente Nilda Moreno, procedió a recriminar e increpar con vehemencia a la menor y alumna de 9° Año Belén Alarcón, toda vez que ante un reclamo de la alumna por las notas de calificación, la Docente llevó del brazo a la alumna al baño, donde la intimidó, le recriminó, le manifestó problemas personales, aprovechándose de su autoridad de docente, que tiene bajo tutela a menores, cuyas familias delegan en esas horas de escolaridad el cuidado de sus hijos; dejando totalmente de lado toda ética docente, provocando una situación de gran angustia y daño moral en la menor, quien regresó llorando al aula. Y a la Institución causó un grave perjuicio, ya que al maltratar así a una alumna, expuso a la Institución, que debe responder legalmente por todo daño físico o sicológico que sufra un menor durante su jornada escolar, a ser objeto de algún tipo de demanda judicial por parte de la familia de la alumna por la situación tan traumática vivida y ocasionada por la Docente Moreno. Además de incumplir gravemente con los principios y normas básicas que rigen el Ideario de nuestro Proyecto Educativo, así como la Ley de Contrato de Trabajo".-

A foja 205 obra respuesta al Oficio Nº 180/11 dirigido a la Dirección Provincial de Asuntos Jurídicos del Consejo Provincial de Educación, mediante Nota Nº 183/DPAJ/11 de la Directora Provincial de Asuntos Jurídicos, Dra. Patricia Verónica Petris, que expresa: "...El Acuerdo Nº 219/96 y su Anexo I 'Reglamento de investigación Sumarial' están vigentes y se aplican a los docentes de los institutos privados incorporados a la enseñanza oficial de Santa Cruz por parte exclusivamente del órgano competente para instruir el sumario (Dirección General de Sumarios dependiente del Consejo Provincial de Educación o Supervisor)..." (cfr. foja 205). Asimismo informa que el Consejo Provincial de Educación ha tramitado sumarios y/o informaciones sumarias a docentes de establecimientos educativos privados de la provincia, a través de la Dirección General de Sumarios (conf. foja cit.).-

Finalmente, adjuntan Nota Nº 048/D.G.S./11 de dicha Dirección, donde se manifiesta: "...cumplo en informarle que esta Dirección General no recibió durante el mes de septiembre del año 2009, ni con posterioridad, denuncia alguna por parte del Instituto Cristiano de Educación Patagónico referida a la docente Nilda Elizabeth Moreno...Asimismo, pongo en su conocimiento que tampoco se inició ni tramitó Información Sumaria o Sumario Administrativo alguno en los

términos del Acuerdo 219/96, contra la antes nombrada durante el mes de septiembre de 2009, ni posteriormente... Fdo. David E. Ghizzardi Director Gral. de Sumarios Consejo Provincial de Educación" (cfr. foja 177).-

De las respuestas a los oficios mencionados, se sacan dos conclusiones. La primera es que el Consejo Provincial de Educación tramita informaciones sumarias a docentes de establecimientos privados a través de la Dirección General de Sumarios. La segunda es que no se inició ni tramitó sumario alguno a la actora durante el mes de septiembre de 2009, ni posteriormente.-

El Consejo Provincial de Educación, se rige a su vez, en lo que interesa, por dos Acuerdos. El Acuerdo N° 185 "Régimen de Reconocimiento de los Institutos de Enseñanza Pública de Gestión Privada", emanado del CPE que establece: "TITULO IV - Del personal. Artículo 43°: La designación de la totalidad del personal necesario para el funcionamiento del Instituto será efectuada por el Propietario. Independientemente de ajustarse a la legislación laboral vigente, dichas designaciones deberán realizarse de acuerdo con las prescripciones de la Ley 13047, de la Ley Provincial 263, de la presente reglamentación y a las normas reglamentarias en cuanto a títulos docentes y habilitantes...Artículo 47°: Las relaciones entre el Propietario y la totalidad del personal del Instituto se regirán por el respectivo contrato de trabajo y por la Ley 13047 y disposiciones concordantes." (cfr. foja 204).-

Por su parte, el Acuerdo 219/96 y su Anexo 1 "Reglamento de investigación sumarial", establece directrices y formalidades que deben seguirse al momento de la realización de un sumario, en el cual, se resalta la obligación de su sustanciación con participación del docente y asegurando su derecho de defensa. (conf. fs. 99/108).-

Es por ello, que resultan inatendibles las alegaciones de la demandada expuesta en su memorial: "Se insiste en la omisión del sumario, cuando en ambas instancias se dio por acreditado que el mismo se llevó a cabo y que del (sic) surgió que los hechos ocurrieron tal como le fue expresado a la actora al momento de su despido, siendo esta la obligación legal que se le impone al empleador que decide denunciar el contrato de trabajo con expresión de justa causa. Respecto de la necesidad del sumario a cargo del organismo público -CPE- para su validez, no ha podido la actora acreditar que en el caso de la relación contractual que vinculaba a la actora con mi representada sea una condición obligatoria para poder realizar el despido, y que en caso contrario el mismo debiera ser declarado nulo." (cfr. foja 465 vta.).-

La contestación por el entonces Director Provincial de Educación de Gestión Privada Héctor C. Acosta, al oficio librado en estos actuados,

mediante Nota Nº 924/11, manifiesta: "Cabe aclarar que el Consejo Provincial de Educación cuenta en su organigrama con una Dirección de Sumarios, dependiente de la Dirección Provincial de Asuntos Jurídicos. Asimismo es menester informar que no existe específicamente en el Consejo Provincial de Educación una repartición que instruya sumarios para el personal de instituciones de gestión privada, dado que el Sistema Educativo Provincial es uno solo, que permite entender a la educación como una genuina política de Estado." (cfr. foja 228).-

Conforme lo expuesto, la única interpretación posible y correcta al contenido de la nota es que tanto los sumarios realizados a los docentes públicos, como a los privados, son realizados por el mismo ente: El Consejo Provincial de Educación.-

Ello, se encuentra corroborado por el mismo Sr. Acosta, a fs. 279/280; donde obra su testimonio. Así, preguntado que fuera si en algún momento entre los meses de septiembre y octubre de 2009 el ICEP solicitó la intervención de la Dirección Provincial de Educación Privada para la realización de un sumario (conf. punto 4 del pliego interrogatorio obrante a foja 278), afirma: "...si solicitó la actividad sumarial...lo que hizo la Institución fue hacer una investigación interna que la denominaron sumario y luego se elevó a la Dirección para que sea reconocida como tal, fue devuelta por la Dirección Jurídica aludiendo que los que deben hacer las informaciones sumariales es el personal del Consejo de Educación, Dirección General de Sumario." (cfr. foja 279 vta.). A la pregunta del punto 5 'En caso afirmativo a la respuesta anterior, indique cual fue la respuesta que se le dio al respecto al Instituto', contesta: "...la respuesta fue que se encuadre según las normas que indicaba el Acuerdo 185, en el cual menciona la Ley 13047 que es el estatuto del docente de gestión privada y la Ley de Contrato de Trabajo" (cfr. foja cit.). Finalmente, "...Para que diga el testigo como sabe y le consta: teniendo en cuenta lo que respondió en la pregunta cuarta si sabe teniendo en cuenta el sumario que señala debe realizar la Dirección Jurídica el Consejo de Educación, quien tiene la potestad para aplicar sanción o no al Personal sumariado Contesta: la sanción si la falta esta (sic) dentro de lo q (sic) que es el reglamento interno la tiene la institución si lo excede es cuando se debe solicitar la intervención de la supervisión del nivel para comenzar con la Información sumarial, en caso de que se (sic) una falta denominada grave el supervisor lo eleva a sumario, si es una falta menor el supervisor puede aplicar una sanción que es apercibimiento o suspensión de días con o sin goce de haberes...Para que diga el testigo como sabe y le consta: de quien depende el super-visor que aplica las sanciones antes reseñadas Contesta: el supervisor en situación de información sumarial lo pone el director provincial del nivel educativo del Consejo Provincial de

Educación pero con respecto a la construcción y como llevar adelante la construcción pasa a ser asesorado por la Dirección General de Sumarios. Por la razón de sus dichos: por la función que me toca cumplir..." (cfr. foja 280).-

Resulta claro entonces que el procedimiento a seguir, en una situación como la del caso de autos, es la realización de un sumario a través de la Dirección General de Sumarios del CPE.-

Entonces, el ICEP no podía, y no puede, desconocer la normativa respecto del procedimiento a seguir en casos como este. Más aún, cuando su razón de ser es la enseñanza, y ella se realiza a través de docentes que tienen un régimen legal particular.-

Respecto del tema de los presentes actuados, ha decidido la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires: "...cabe señalar que el régimen estatutario de los docentes de los establecimientos particulares de enseñanza, en lo que aquí tiene importancia, contempla la remoción del cargo 'sin derecho a preaviso ni indemnización' por causas de inconducta, mal desempeño de deberes o incapacidad (art. 13, ley 13.047). Establece, asimismo, la exigencia de la sustanciación de un sumario previo ante la autoridad competente, destinado a demostrar las causales invocadas para la remoción a fin de garantizar la inviolabilidad de la defensa del trabajador afectado. Al cumplimiento del recaudo de dicho trámite administrativo previo, cuya instrucción ha de efectuarse por la autoridad estatal correspondiente, a mi modo de ver, se subordina la legitimidad del despido causado, de modo tal que su inobservancia importa privar de justificación a la rescisión contractual (arts. 18, Constitución nacional; 2 y 245, Ley de Contrato de Trabajo; 13 y 14, ley 13.047). De suyo, entonces, pese a que en el juicio respectivo se hubieran acreditado las causales motivantes de la decisión extintiva, la empleadora que infringe el mandato legal -omitiendo tal tramitación de carácter previa- deberá abonar al trabajador despedido los rubros indemnizatorios correspondientes [...] En definitiva, demostrado en el presente caso que el despido con invocación de causa respecto del docente fue dispuesto soslayándose el cumplimiento del recaudo legal de instruir el sumario administrativo previo ante la autoridad oficial competente, a fin de garantizar la inviolabilidad de la defensa del trabajador afectado, la medida rescisoria resulta por sí arbitraria por haber sido adoptada en contravención a lo prescripto por la ley (art. 13, ley 13.047), correspondiendo al dependiente percibir las indemnizaciones derivadas del despido incausado." (cfr. "Bértola, Juan Carlos c/A.E.A. Instituto La Salle s/ Despido", causa LP, L. 109977, de fecha 08/08/2012).-

Conforme todo lo expuesto, debe concluirse que el Instituto demandado realizó una "investigación interna" que finalizó con el despido de la

actora sin el pago de indemnización alguna, incumpliendo las formalidades y procedimientos exigidos claramente por la Ley N° 13.047 y concordantes, para el caso de los docentes privados; contrariando uno de los principios fundamentales por el cual aquéllos se prevén: el derecho de defensa.-

Es decir, no se instó formalmente la instrucción del correspondiente sumario por ante el CPE, pese a conocer la normativa al respecto, por lo que su omisión deviene inexcusable.-

Es por ello, que sólo puede concluirse que le asiste razón a la actora en este agravio, por lo cual debe hacerse lugar a su petición correspondiendo que la misma sea indemnizada por haber sido despedida sin justa causa (conf. art. 245 de la LCT).-

VII.- Con relación a la alegada contradicción en que habría incurrido la Excma. Cámara, respecto a un precedente dictado por la misma, debemos adelantar que dicho agravio resulta ajeno al recurso de casación contenido en nuestro Código Procesal Civil y Comercial.-

Efectivamente, la violación de la doctrina legal se encuentra reglamentada en el artículo 3° del Libro I, Título IV, Cap. IV, Sec. 6°, Parágrafo 2° - Recurso de Casación- del CPC y C conforme Ley Nº 3453/15 -Decreto N° 2228/15. En tal sentido, se debe señalar que el recurso de casación reglamentado por dicha normativa se refiere a la doctrina legal "...sentada por otro tribunal colegiado de única o última instancia de la Provincia dentro de un lapso no mayor de cinco (5) años...".-

Al respecto, este Alto Cuerpo ha expresado en distintos precedentes que "...es este Tribunal Superior el forjador de la doctrina legal que debe regir en el ámbito provincial, ya que está en juego uno de los objetivos principales de la casación como lo es el deber de uniformar la jurisprudencia a través de sus fallos y en toda la actividad interpretativa del orden jurídico vigente (confr. art. 132 de la Const. Prov.)..." (conf. Sentencia, Tomo XVIII, Reg. 612, Folio 3516/3521).-

En definitiva, considerando lo normado en el artículo citado y el Tribunal del cual emanaría la supuesta doctrina legal violada, la revisión pretendida debe ser desestimada.-

VIII.- Que, determinado el despido sin justa causa, corresponde analizar los rubros que deberán abonarse al actor, como así también los montos de referencia para que, en la instancia correspondiente, se practiquen las liquidaciones de acuerdo con lo aquí resuelto.-

A efectos de fijar el monto salarial a partir del cual se calcularán las indemnizaciones debidas se tomará la mejor remuneración normal y

habitual percibida por el actor (conf. art. 245 LCT), tal como consta en el recibo de sueldo de foja 92, de marzo de 2009 ($ 9.700,63). Dicho monto surge del total de haberes por la suma de $ 9.350,44, más las deducciones respectivas, adicionándosele la diferencia por redondeo y el ítem "proyecto institucional".-

Cabe aclarar que, la sentencia de Primera Instancia, toma como la mejor remuneración de la actora la suma de $ 8296 (conf. foja 305 vta.), con fundamento en el recibo de sueldo de foja 92. De ello se agravia la actora en su recurso al considerar que dicho monto se corresponde con el monto neto percibido, por lo cual resulta incorrecto el cálculo realizado (conf. foja 310).-

Debe recordarse, que la remuneración bruta es la suma de los conceptos remuneratorios sin los descuentos (obra social, sindicato, jubilación, etc.); mientras que la remuneración neta es lo que el trabajador percibe "de bolsillo", es decir los conceptos remuneratorios más los no remuneratorios si los hubiera, menos los descuentos.-

Al respecto se ha dicho: "La remuneración a tomar es la bruta que devenga el trabajador, no la neta, porque las distintas sumas que le son retenidas con destino a la seguridad social también forman parte de la remuneración, aunque sus beneficios puedan ser diferidos (sistema de previsión social) o potenciales (obra social, asignaciones familiares, etc.)." (cfr. Antonio Vázquez Vialard y Raúl Horacio Ojeda "Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y concordada", ed. Rubinzal – Culzoni, Tomo III, pág. 428).-

Incurre en un yerro entonces el Sr. Juez de Primera Instancia, al tomar la remuneración neta como base para el cálculo indemnizatorio; cuando lo correcto es tomar la remuneración bruta.-

Dicho ello, se le reconoce a Nilda Elizabeth Moreno, el derecho a percibir los siguientes rubros: 1) Indemnización por despido (art. 245 LCT), 2) Indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 LCT), 3) Integración mes de despido (art. 233 LCT), 4) Sueldo anual complementario -SAC- s/ Preaviso; 5) SAC 2da. cuota, 6) Indemnización art. 2, Ley N° 25.323. Ello más los intereses que resulten de aplicar la tasa pasiva promedio mensual que publica el Banco Central de la República Argentina, desde que se devengara y hasta el efectivo pago.-

Con respecto a la indemnización establecida en el artículo 80 de la LCT, debemos adelantar que la misma no resulta procedente. Así, esta norma dispone: "Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social - Certificado de trabajo [...] Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación

de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor".-

Al respecto, este Tribunal ha expresado que el artículo citado: "...impone al empleador cuando el contrato de trabajo se extingue por cualquier causa, el deber de entregar al trabajador un certificado de servicios que deberá contener el tiempo de prestación de servicios, la naturaleza de estos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones al sistema de seguridad social y calificación profesional obtenida (confr. Grisolía, Julio Armando, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, T° I, Buenos Aires, Lexis Nexis, 2004, págs. 661/671). El artículo 45 de la ley 25345 agrega una indemnización equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador el último año de la relación o durante el tiempo de la prestación de servicios si este fuere menor, para el caso que el empleador no cumpliere con la entrega de las constancias o el certificado dentro de los dos días hábiles de efectuado el requerimiento en forma fehaciente...En definitiva el plazo que tiene el empleador para entregar el certificado es de 30 días contados desde la disolución del vínculo y la indemnización es debida si el empleador no entrega los certificados vencido el plazo de dos días hábiles siguientes a la recepción de la notificación de la intimación, realizada luego de treinta días corridos de extinguido el contrato de trabajo (confr. Grisolía, Julio Armando, ob. cit., pág. 672/674)..." (confr. Tomo XV, Sentencia, Reg. 533, Folio 2996/3004). Asi, para que proceda la indemnización a favor del trabajador por la no entrega de la documentación del artículo 80 de la LCT, éste "...debe haber intimado en forma fehaciente requiriendo su entrega dentro del plazo de dos días hábiles, pero tal intimación sólo puede cursarse una vez que el empleador se encuentre en mora respecto de su obligación de entregar las certificaciones, lo que según la reglamentación (dec. 146/01, B.O., 13/02/01) ocurre a los treinta días de extinguido -por cualquier causa- el contrato de trabajo..." (confr. Rodríguez Mancini, Jorge, Ley de Contrato de Trabajo, Comentada, anotada y concordada, T° II, Buenos

Aires, La Ley, 2007, pág. 1033)." (cfr. Sentencia, Tomo XVII, Reg. 579, Folio 3303/3311, Reg. 587, Folio Nº 3360/3367).-

Así, y conforme surge de las constancias de autos, a foja 52 obra copia de la carta documento remitida por la actora a la demandada el 29 de octubre de 2009, intimando a la entrega del certificado previsto en el artículo 80 de la LCT. A foja 56, obra copia de la CD que la demandada enviara a la Sra. Moreno, poniendo a disposición de la misma el certificado solicitado en tiempo oportuno (4 de noviembre de 2009). Al no ser retirado el certificado por la actora, el mismo fue entregado en la audiencia del 16/11/10 (conf. foja 77 y vta.).-

La actora en su recurso de casación expresa que la demandada debió entregárselos, por lo cual no estaba obligada a ir a buscar dicha certificación al que fuera su lugar de trabajo, no siendo suficiente que fueran puestos a su disposición, a tenor de la ley que prescribe la obligación de entregar los certificados.-

Al respecto se ha expresado: "...Es improcedente condenar al empleador al pago de la indemnización del art. 80 de la L.C.T. si este manifestó su intención de cumplimiento de la obligación poniendo los certificados a disposición del requirente, y el trabajador no acreditó haber concurrido a retirarlos, configurándose una mora accipiens [...] En tal sentido, tengo en cuenta que el empleador manifestó su intención de cumplimiento de la obligación del artículo mencionado, poniendo los certificados a disposición del requirente...por lo que el trabajador debió concurrir a la sede de la empresa, que es el lugar de cumplimiento de la obligación, a fin de que se haga entrega efectiva de aquéllos. Por lo tanto, ante la falta de demostración por parte de la actora de haber concurrido a retirarlos en la fecha, horario y lugar consignados, se configuró una mora accipiens (del acreedor) que, obviamente, no es imputable a la empleadora deudora (arts. 509 y 510 del C. Civil y 377 del C. procesal) (Confr. Sala VII, autos 'Gómez Camacho Analía c/ Los Duendes de la Bahía SRL y otros s/despido', S.D. 32.019 del 10/8/04), máxime cuando se advierte que la instrumental acompañada con el responde fue confeccionada en fecha contemporánea a la ruptura." (cfr. CNTrab., Sala I, en autos "Unrein, Carlos Fernando c/ Search Organización de Seguridad S.A. s/ despido", de fecha 31/05/2012; www.informaciónlegal.com.ar. Cita online: AR/JUR/24972/2012).-

Asimismo se ha dicho que "Es improcedente la indemnización establecida por el art. 80 de la LCT, si la empleadora manifestó su intención de cumplimiento poniendo a disposición del trabajador los certificados a los que dicha norma alude, y éste no acreditó que hubiera concurrido a percibirlos, ni que le hubiesen sido negados, lo cual revela su desinterés en recibirlos, colocándolo en

situación de mora accipiendi." (cfr. sum. CNTrab., sala VIII, "Ortega, Lorena Rebeca c/ Surmarket S.A.", de fecha 16/07/2010, www.informaciónlegal.com.ar. Cita online: AR/JUR/42266/2010).-

Siendo que los certificados realizados por la actora fueron confeccionados en tiempo y forma: certificación de servicios obrante en copia a foja 51 donde consta el alta, baja, cargos y remuneración; certificación de servicios y remuneraciones del ANSES (PS.6.2.) de fs. 70/71; y la actora no concurrió a retirarlos sin alegar causal alguna que sea atendible a los efectos de justificar su omisión; es que la indemnización que se establece en el artículo 80 de la LCT, no resulta procedente en el caso.-

Es por ello, que dicho rubro no puede prosperar.-

IX.- Por todo lo expuesto, doctrina y jurisprudencia citadas, corresponde hacer lugar parcialmente al recurso de casación interpuesto por la actora a fs. 362/371 vta., y en consecuencia casar la sentencia dictada por la Excma. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Primera Circunscripción Judicial obrante a fs. 350/358 vta. Componer positivamente la litis haciendo lugar parcialmente a la demanda promovida por Nilda Elizabeth Moreno, condenando a la demandada Ministerio Hijos del Altísimo, a abonar a la actora las sumas que arroje la liquidación a practicarse en la instancia de grado por los rubros y en base a las pautas señaladas en el considerando VIII y en el término de diez (10) días de quedar firme la presente, confirmando la sentencia de la Excma. Cámara de Apelaciones en cuanto dispone el rechazo de la indemnización del artículo 80 de la LCT.-

Por aplicación del principio objetivo de la derrota, las costas en todas las instancias deben ser impuestas a la demandada perdidosa (art. 68 CPCC por remisión del art. 121 de la Ley N° 1444), difiriéndose la regulación de honorarios hasta tanto den cumplimiento con lo dispuesto por las leyes previsionales y tributarias vigentes (confr. Resolución General AFIP N° 689/1999) y sean regulados en las instancias anteriores, teniéndose presente la reserva del caso federal efectuado a foja 371.-

Por todo ello, oído que fue el Sr. Agente Fiscal Subrogante, el Tribunal Superior de Justicia,

RESUELVE:

1°) Hacer lugar a la excusación deducida por la Sra. Vocal, Dra. Reneé Guadalupe Fernández a foja 478.-

2°) Hacer lugar parcialmente al recurso de casación interpuesto por la actora a fs. 362/371 vta. y, en consecuencia, casar la sentencia de la Excma.

Cámara en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Primera Circunscripción Judicial obrante a fs. 350/358 vta.-

3º) Componer positivamente la litis, haciendo lugar parcialmente a la demanda promovida por Nilda Elizabeth Moreno, condenando a la demandada Ministerio Hijos del Altísimo, a abonar a la actora las sumas que arroje la liquidación a practicarse en la instancia de grado por los rubros y en base a las pautas señaladas en el considerando VIII y en el término de diez (10) días de quedar firme la misma y confirmar la sentencia de la Excma. Cámara de Apelaciones en cuanto dispone el rechazo de la indemnización del artículo 80 de la LCT .-

4º) Imponer las costas del proceso a la demandada vencida.-

5º) Diferir la regulación de honorarios de los letrados intervinientes en la casación hasta tanto den cumplimiento con lo dispuesto por las leyes previsionales y tributarias vigentes (confr. Resolución General AFIP Nº 689/1999) y sean regulados en las instancias anteriores.-

6º) Ténganse presente la reserva del caso federal.-

7º) Regístrese y notifíquese. Oportunamente devuélvase.-

La presente resolución se dicta con la firma de tres miembros del Tribunal, por constituir mayoría concordante en la solución del caso, en virtud de encontrarse aceptada la excusación de la Sra. Vocal, Dra. Reneé Guadalupe Fernández y en uso de licencia la Sra. Vocal Dra. Alicia de los Ángeles Mercau (art. 27, 2º párrafo, de la Ley Nº Uno, t.o. Ley Nº 2404).-

PAULA ERNESTINA LUDUEÑA CAMPOS
Presidente
Tribunal Superior de Justicia

DANIEL MAURICIO MARIANI
Vocal
Tribunal Superior de Justicia

ENRIQUE OSVALDO PERETTI
Vocal
Tribunal Superior de Justicia

MARCELA SILVIA RAMOS
Secretaria
Tribunal Superior de Justicia