

Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

Sala/Juzgado: X

Fecha: 17-nov-03

Considerando que si bien la actora al utilizar en forma indebida la cuenta de correo provista por la empresa puede afirmarse que defraudó la confianza en ella depositada ya que dispendiaba tiempo de trabajo en su beneficio, en la medida en que lo acontecido no fue sino un intercambio de correos electrónicos que no trascendió los límites de la empresa ni tomó estado público, el despido dispuesto deviene una medida excesiva e injustificada.

Jurisprudencia relacionada:

Peiro Ricardo Fernando c/ Ceteco Argentina S.A. (Posterior)

Gelonch Giselle Araceli c/ Carda S.A. (Posterior)

Prato Carolina c/ Hoyts General Cinema de Argentina S.A. (Posterior)

Vidal Gustavo Sergio c/ Microstar S.A. (Posterior)

Acosta, Natalia Mariel c/ Disco S.A. (Posterior)

Guilhem Gastón Damián c/Netpro S.A (Posterior)

Fallo:

El Dr. JULIO CESAR SIMON dijo:

Llegan los autos a conocimiento de esta Alzada con motivo del recurso deducido por la parte actora a fs. 200/205 -con réplica de su contraria- en el cual cuestiona el decisorio de origen que ha rechazado su demanda por despido. También apela la imposición en costas y los emolumentos regulados a la representación letrada de su contraria y peritos.

Liminarmente cabe señalar que el tema que ha generado el despido de la accionante (el uso dado al e-mail en el ámbito de trabajo) resulta novedoso y se encuentra actualmente en pleno debate, siendo prueba de ello la falta de riqueza argumental de los escritos introductorios de este proceso, deficiencia que se ha ido superando con el correr del expediente, generado a raíz de un conflicto de principios del año anterior.

La cuestión carece de una regulación legal específica lo cual implica -a mi ver- que tanto las partes como el intérprete deben extremar la prudencia, aquéllos a la hora de ejecutar actos jurídicamente relevantes y los últimos al momento de tomar decisiones.

No cabe soslayar, por otro lado, que se trata de un tema en que puede verse comprometida la tutela de variados intereses jurídicos. Así, se advierten implicados los que abarcan el amplio espectro que comprende desde el derecho a la intimidad hasta el relativo a la propiedad o beneficio económico.

Adelanto que -a mi ver- asiste razón a la actora en tanto pretende que la medida rescisoria fue desproporcionada y para llegar a tal conclusión corresponde analizar las circunstancias del caso a la luz de lo normado por el art. 242 LCT.

El despido obedeció a cinco causales (ver fs.5) de las cuales se entendió en origen se habían acreditado la cuarta y la quinta, a saber:4) recepción a través del correo electrónico de pesados archivos ajenos a las tareas de la empresa; 5) reenvío a través del correo electrónico de la empresa de textos y o archivos fotográficos de alto contenido pornográfico.

Es muy importante destacar que es cuestión firme que las actitudes discriminatorias e injuriosas hacia compañeros, asesores y gerentes y la alteración o supresión de archivos (causales 1 a 3) no fueron acreditadas, lo

cual -atento los términos expresamente utilizados en los puntos 4) y 5)- relativiza la gravedad de la injuria invocada.

Justamente, que se entendieran no probadas las actitudes injuriosas hacia compañeros de trabajo no condice con la consideración que se hace en la sentencia de una supuesta perturbación al personal de la accionada. Si las tres primeras injurias invocadas -a mi ver las más graves- se entendieron no acreditadas tampoco parece pertinente que, para justificar el despido, se haga mérito de los dichos de la demanda, donde la actora calificó como “e;conductas antisociales y repudiables desde todo punto de vista”e; a la totalidad de las imputaciones realizadas (ver fs.10).

De la lectura del mencionado texto se advierte que no existe mención expresa y categórica al uso indebido del tiempo de trabajo como causal de despido sino, antes bien, se pone el acento en lo “pesado” del material -lo cual se podría vincular al supuesto daño al sistema alegado luego- y en el contenido altamente pornográfico de textos y fotos reenviados.

Veamos con qué elementos relevantes desde el punto de vista jurídico contamos para resolver el litigio.

Por un lado se trata de una trabajadora que carecía de antecedentes disciplinarios y que contaba con poco más de un año de antigüedad, revistiendo la categoría de “administrativa” de escasa importancia jerárquica (ver fs.100/101 de la pericial contable), desempeñándose por algo más de ocho horas diarias (a pesar de la negativa del responde no se adujo otro horario).

Por el otro, tenemos una empresa que proveyó el uso de una cuenta de e-mail a la dependiente sin que existiera ningún reglamento interno ni código de conducta que regulara el uso de herramientas laborales. Tampoco se comunicaron al personal normas de procedimiento sobre el uso del correo electrónico (ver pericial técnica fs. 125) aunque se aduce a fs. 32/32vta. la existencia de alguna directiva referida a que sólo estaban autorizados a enviar y recibir fotos, videos y dibujos quienes se desempeñaban en los sectores de diseño y marketing, atento la naturaleza de su trabajo

Indudablemente el correo electrónico provisto por una empresa posee las características de una herramienta de trabajo (en el sentido del art. 84 LCT) que debe ser utilizada para el cumplimiento de la labor y no para fines personales. Sin embargo, en este caso concreto en que fue la propia principal quien concedió el uso de una clave personal de acceso a la actora, no parece adecuado sostener que pudiera imponerse unilateralmente del contenido del correo sin alguna advertencia previa.

En efecto, la trabajadora accedía a esa cuenta mediante un pass-word o clave personal “e;sólo de su conocimiento”e; (como alega la demandada a fs. 32) circunstancia que permite entender que -en alguna medida- existía una cierta expectativa de privacidad por la trabajadora en cuanto al uso del e-mail. En este punto cabe recordar, conforme lo establecido por el Máximo Tribunal, que el derecho a la intimidad, consagrado en forma genérica por el art. 19 C.N. protege jurídicamente un ámbito de autonomía individual constituido, por las acciones, hechos o datos que, teniendo en cuenta las formas de vida aceptadas por la comunidad, están reservadas al propio individuo y cuyo conocimiento y divulgación por los extraños significa un peligro real o potencial para la intimidad.No obstante la existencia de la clave, la principal procedió a la apertura de los mensajes de correo de la actora sin que al menos la misma estuviera presente o brindara su consentimiento o le fuera comunicado el propósito y necesidad de la apertura o, como veremos, existiera un peligro grave e inminente en relación al sistema

Tampoco cabe obviar la posibilidad de manipulación por terceros claramente explicada por el experto en informática a fs.107 y 126, lo cual lleva a aceptar que el principal debe extremar su prudencia y al menos contar con la anuencia del trabajador para el suministro del password o requerir su presencia en el momento de apertura de los mails.

En el sub-lite, el Sentenciante entendió suficientemente acreditado que la reclamante utilizó repetida y constantemente su horario y herramienta de trabajo pese a las indicaciones que en contrario le fueran reiteradamente impartidas. No se aclara por quién, pero de acuerdo a la testimonial que se transcribe, cabe entender que habrían emanado del personal de sistemas (o la

“gente de sistemas”, como reza la declaración de fs. 91 merituada en la sentencia).

A fs. 209 de la contestación de agravios la demandada dice que no resultaba necesario el empleo de los sistemas de seguridad a que se refiere el perito técnico (por ejemplo filtros) y que era dable esperar colaboración y buen comportamiento de la totalidad de los usuarios de dicha herramienta de trabajo, siguiendo las normas de convivencia impartidas por el sector sistemas, tal como deben seguirse el resto de las normas impartidas por la patronal en cada área de trabajo. Con ello admite la principal que al menos debieron existir ciertas pautas dadas al personal pero, cabe aclarar que -en todo caso- esas pautas que reconoce como necesarias debieron provenir de ella o de quien hiciera sus veces (art. 36 LCT) y no de la “gente de sistemas”.

A mi ver no puede hacerse mérito de lo declarado a fs. 91 ni de lo aducido a fs.209 toda vez que en la contestación de demanda no se invocó en ningún momento que al menos el personal de sistemas hubiese advertido a los usuarios acerca de la utilización correcta del correo electrónico. Por el contrario, se entiende de la lectura de ese responde que recién ante la queja de los usuarios por la lentitud en la navegación y en el correo el personal de sistemas procedió a auditar y así detectó que la usuaria responsable era la actora, luego de lo cual, sin que se invocara advertencia alguna, vino el despido.

Considero que corresponde analizar la conducta asumida por las partes y al respecto entiendo que no han obrado de acuerdo a lo prescripto en el art. 63 LCT (deber de buena fe). Así, la actora al utilizar en forma indebida la cuenta provista por la empresa puede afirmarse que defraudó la confianza en ella depositada ya que dispendiaba tiempo de trabajo en su beneficio. Al decir uso indebido me refiero a que se utilizó una herramienta del principal en horario de trabajo para un fin distinto para el que correspondía, lo cual -en principio- contraría los deberes contemplados en los arts. 21, 62, 63 y 84 LCT. Como dijera Monzón, esa lealtad recíproca “constituye en su plena bilateralidad la más alta expresión de los factores jurídico-personales que matizan el contrato de trabajo” (“La fidelidad y la buena fe en el contrato de trabajo”, Abeledo Perrot pág. 35), e impone a quien debe la prestación no frustrar con su conducta las expectativas de la otra parte de obtener un resultado útil de su prestación (“La obligación de Diligencia” DT 1965 pág. 107, ambos citados en “Ley de Contrato de trabajo, comentada” Centeno, Justo López, Fernández Madrid, t. I pág. 478).

Sin embargo, de la lectura de la misiva rescisoria no se advierte que el despido haya obedecido estrictamente al dispendio del tiempo laboral, sino al volumen del material y a su contenido. Aquel deber de buena fe también implica que debe acordarse a la otra parte la posibilidad de que enmiende el error en que pueda haberse incurrido o se remedie el daño causado. Es necesario que se actúe derechamente sin esconder las verdaderas intenciones y debe darse a la otra parte la oportunidad de rectificar una medida que se considera equivocada y no esperar silenciosamente el transcurso del tiempo para que se configure o se agrave la injuria (ob. cit. pág. 481).

Si la demandada concede que el personal del sector sistemas advirtió a la actora acerca del uso correcto del e-mail, significa que estaba en conocimiento de la falta que ésta estaba cometiendo, con lo cual, en lugar de realizar una auditoría unilateral para imponerse del contenido de los mails protegidos en cierta forma por un pass-word e inmediatamente despedirla, debió advertir formalmente a la trabajadora para que cesara en su actitud, actuando con claridad, teniendo en miras la subsistencia del vínculo y no su disolución, siendo que en los casos de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad del contrato de trabajo (art. 10 LCT, op. cit. pág. 481).

En otro aspecto más trascendente, la revisión unilateral de los e-mails en el caso, podría entenderse vulnera ciertos aspectos del derecho a la intimidad y -a no dudarlo- aparece como una conducta patronal reñida con la buena fe.

En este punto quiero establecer algunas diferencias respecto de lo acontecido en autos “García Delia María del Rosario c/ Y.P.F. S.A. s/ despido” SD 11.924 del 13-8-03 del registro de esta Sala X, donde intervino como vocal preopinante y que se resolvió rechazando las pretensiones de la actora. Allí quedó establecido con intervención de un escribano público, que la actora facilitó su clave personal y brindó su consentimiento para la apertura de sus correos, cuyo contenido también fue certificado por el notario a la hora de la impresión, sin que mediara redargución de falsedad. Por lo demás, surgía de sus textos la realización de una tarea paralela por la actora y el dispendio del tiempo de trabajo, circunstancias ambas invocadas en el despacho rescisorio. La

actora -en ese caso- revestía un cargo gerencial y estaba impuesta de un código de ética sobre utilización de las herramientas laborales, merced a todo lo cual el despido se entendió justificado.

El tema que nos ocupa es novedoso y trascendente y tiene íntima vinculación con el ya aludido derecho a la intimidad consagrado en el art.19 C.N.

En cuanto al derecho comparado, donde ha existido mayor debate que aquí, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña no admitió como prueba válida los correos presentados por la empresa que contenían conversaciones íntimas entre empleados aplicando el principio constitucional del secreto de las comunicaciones. En Francia se acudió los principios del respeto a la vida privada y el secreto de la correspondencia que en nuestro ordenamiento tienen rango constitucional (arts.18 y 19 de la Carga Magna).

En ese ámbito, la riqueza del dictamen el Procurador General ante la Corte de Casación Francesa, Dr. Kehrig emitido en oportunidad del Fallo N° 4164 del 2 de octubre de 2001 “Société Nikon France SA c/ Frédéric O.” de la Sala con competencia en Derecho Social y la existencia de cierta similitud con la presente causa merecen que se consideren sus términos (una versión completa del dictamen y el fallo traducidos al español por Gabriela Cerrutti y Edith Testa, puede consultarse en D.T. 2002-A, págs. 215 y sgtes.).

Se destacó que el recurso del trabajador planteaba una delicada e importante cuestión relativa a la violación de los arts.9 del Código Civil Francés, que establece que toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada. Los jueces de Cámara entendieron que la sociedad Nikon podía “controlar y vigilar la actividad del Sr. O.resultando irrelevante la clase de material utilizado” y no podía “e;reprochársele el haber investigado, sin previo aviso a su dependiente, el contenido de las informaciones existentes en el útil de trabajo constituido por una computadora puesta a disposición” de éste para saber cuál había sido la exacta participación del trabajador en los hechos incriminados por un cliente. El Procurador señaló que, evidentemente, la Corte no podía considerar satisfactoria dicha motivación. Destacó que es cierto que en virtud de su poder de dirección, el empleador tiene el derecho de controlar y vigilar la actividad de sus dependientes durante la jornada de trabajo. Siendo ello así, dicha prerrogativa patronal entra en conflicto con otros derechos y principios que la jurisprudencia de la Corte, comprometida con la transparencia y la proporcionalidad, ha tenido en cuenta. Así, remarcó que ese Tribunal no ha admitido que el control y la vigilancia de los dependiente se haga utilizando medios secretos y ha meritado como medio de prueba ilícito toda grabación de imágenes o de palabras obtenida a espaldas del trabajador.

Agrega M. Kehrig que corresponde compatibilizar las consecuencias que derivan de dicho princip

io de lealtad probatoria y respeto al contradictorio, destacando que sólo exige la Corte la información previa del dependiente cuando la finalidad primera del sistema utilizado es la vigilancia. Señala que si le es posible al empleador, con ciertas reservas, controlar y vigilar la actividad de sus dependientes, no puede, sin embargo, controlar toda la actividad, pues la vida profesional no absorbe la vida personal (P, Waquet, “Vida personal y vida profesional del dependiente”, 1994, p. 289) del trabajador, la cual no se interrumpe totalmente una vez traspasado el umbral de la oficina o del taller.”La identidad íntima”; del dependiente que no sólo es un “ser de trabajo” -destaca el dictamen- debe ser respetada (informe Gérard Lyon-Caen, 1993, La documentación francesa, p.158). Incluso dentro del lugar de trabajo tiene derecho a cierta autonomía pues la empresa no puede ser un espacio donde lo arbitrario y el poder discrecional se ejercen sin freno, un “terreno de espionaje” (ver nota de C. Puigelier al fallo Dujardin del 14-3-2000) donde se ultrajen los derechos fundamentales.

Ese Representante del Ministerio Público francés recuerda que la jurisprudencia de esa Corte, relativa a la utilización para fines privados de las herramientas puestas a disposición del empleado, aceptó un uso admisible del teléfono profesional para fines particulares, condicionado por una exigencia de medida y de lealtad en las relaciones recíprocas entre empleador y trabajador. Se tuvo en cuenta el principio de proporcionalidad.

En cambio, señala, las primeras decisiones de la justicia de primera instancia del trabajo (conseil de prud homes) parecen traducir un rigor particular con respecto al uso para fines privados de la mensajería electrónica o de la web. Esta severidad específica con respecto a internet, se pregunta +estará ligada a la novedad?. En definitiva, recomienda se revoque la sentencia de la Cámara

La Corte de Casación para resolver el caso hizo mérito entre otros del artículo 8 de la Convención europea de protección de los derechos del hombre y de las libertades fundamentales conforme la cual toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia. Consideró que el trabajador tiene derecho, incluso en el horario y lugar de trabajo, al respeto de la intimidad de su vida privada; que esta última comprende en especial el secreto de la correspondencia; que el empleador no puede, entonces -sin violar esta libertad fundamental- tomar conocimiento de los mensajes personales emitidos y recibidos por el empleado gracias a una herramienta informática puesta a su disposición para el trabajo; que ello es válido incluso para el caso en que el empleador hubiera prohibido una utilización no profesional de la computadora.

Tales razonamientos podrían vincularse con la situación planteada en el caso de autos, pues si bien aquí no se procedió a abrir un archivo identificado como “personal” por el trabajador, lo cierto es que existía una expectativa de privacidad derivada de la existencia de una clave de acceso sólo conocida por la dependiente. Por otra parte, entiendo que, en la especie, tampoco se ha probado que todo el sistema informático haya sido puesto en peligro por la conducta de la actora (como aduce la accionada) o que haya mediado el entorpecimiento a que alude la sentencia porque de haber sido así no se advierte por qué no se deslizó ni una sola línea expresa en tal sentido en el despacho rescisorio (ver fs. 5). Lógicamente de haber existido ese riesgo inminente para el sistema el empleador hubiese podido controlar los correos, pero siempre resguardando el derecho a la intimidad del trabajador.

En todo caso, reitero, las advertencias del personal de sistemas acerca de la posibilidad de un daño debieron canalizarse formalmente para que, luego de sorteada la valla de la advertencia-sanción disciplinaria gradual al hecho cometido, pudiera arribarse a la medida disolutoria.

Ello es así porque la “e;falta”e; cometida (que en cierta forma se reiteró en el tiempo con anuencia de la accionada) no revestía una gravedad tal que impidiera por sí misma la continuidad de la relación, como sería, por ejemplo, la realización de una tarea paralela en horario de trabajo. Resta agregar, como dijera esta Sala en un caso en el que se había despedido la trabajadora por el uso indebido del e-mail e internet, que el empleador no debe ejercer en forma abusiva la aplicación de la máxima sanción que confiere la LCT, sobre todo si se tiene en cuenta que la relación contractual laboral exige que cada una de las partes haga lo necesario para que la misma se mantenga, de modo que la resolución es excepcional y sólo se produce en casos de gravedad. En tal decisorio se hizo mérito de la necesaria proporcionalidad que debe mediar entre la falta y la sanción y el abanico de medidas sancionatorias con que cuenta el empleador (in re “Gimenez Victoria c/ Crear Sistemas SA y otro s/ despido” SD 11988 del 26-8-03 y jurisprudencia allí citada).

En cuanto al contenido de los e-mails a que se refiere la quinta injuria invocada (“reenvío a través del correo electrónico de la empresa de textos y/o archivos fotográficos de alto contenido pornográfico”), su consideración no permite avalar la máxima sanción.

En efecto, si bien la actitud de la actora resulta criticable, en la medida en que lo acontecido no fue sino un intercambio de correos electrónicos que no trascendió los límites de la empresa ni tomó estado público, el despido dispuesto deviene una medida excesiva e injustificada. Por lo demás, las actitudes injuriosas hacia los compañeros, superiores y asesores de la empresa (injurias 1 y 2 que claramente se entienden referidas al contenido de los mensajes) se tuvieron por no acreditadas.

En resumen, tal como sostiene la recurrente, cabe entender que en este caso la máxima sanción fue una medida desproporcionada (art. 242 LCT) y deben prosperar las indemnizaciones por despido.

En relación al daño moral entiendo que el mismo resulta improcedente. En efecto, si con motivo o en ocasión del despido se incurrió en un acto ilícito no representativo de una mera inexecución de las obligaciones derivadas de la relación laboral existirá responsabilidad extracontractual (ver SCBA 3-11-81 “Díaz c/ Cooperativa Carniceros Catriel” DT 1982-A-p.265 y causas L.38.929 del 2-2-88, L.41.990 del 3-4-90 y L.42.327 del 21-8-90).

Los términos en que se encuentra redactada la comunicación de cesantía descartan cualquier ofensa o agravio

que pudiera herir los sentimientos o la honorabilidad del dependiente y es sabido que la jurisprudencia de nuestros Tribunales es reiterada en el sentido de otorgar este particular resarcimiento sólo en aquellas especialísimas situaciones en que ha mediado un acto ilícito por parte del empleador (conf. entre muchos otros CNAT Sala IV en T y SS 1987 p.723).

No existiendo ilícito, no corresponde acceder a la indemnización solicitada.

En definitiva, la actora resulta acreedora a las siguientes sumas: Indemnización por despido Ley 25.013, art. 7: \$ 1.122,19 (que resulta de tomar la mejor remuneración informada por el experto contable a fs.101 correspondiente a setiembre de 2001); preaviso con SAC: \$ 947,48 (se toma la remuneración de enero de 2.002); Indem. ley 25.323, art. 2: \$ 1.034,83 (ha existido intimación por la actora); Indem. art. 16 L. 25.561: \$ 2.069,67. Todo lo cual arroja un total de \$ 5.174,17 que a partir del 14-3-02 llevará los intereses que resulten de la tasa activa fijada por el Banco de la Nación Argentina para el otorgamiento de préstamos según la planilla que difundirá la Prosecretaría General de la Cámara (conf. C.N.A.T. Res. 2357 del 7-5-02 mod. por Resolución 8/02 CNAT; Sala X in re “Moner Fernando Daniel c/ Club Atlético Platense s/ dif. sal.”).

Dejar sin efecto lo dispuesto en materia de costas y honorarios (art.279 CPCCN).

Costas de ambas instancias a la demandada vencida en lo sustancial y atento a que se han de regular honorarios sobre el monto de condena (art. 68 CPCCN).

Atento el mérito y eficacia de la labor desarrollada, facultades del art. 38 LO y normas arancelarias vigentes, propongo regular los honorarios de la representación letrada de la actora, demandada y de los peritos técnico y contador en el 15%; 11%, 7% y 6% respectivamente, que se calcularán sobre el monto definitivo de condena con intereses. Los de Alzada propongo se regulen, para la representación letrada de cada parte, en el 25% que se calculará sobre lo que les corresponda por origen (art. 38 LO).

Por ello, de prosperar mi voto, correspondería: 1) Revocar el fallo apelado y hacer lugar a la demanda incoada por ROXANA ITATI VILLARUEL contra VESTIDITOS S.A. condenando a ésta a abonar a aquélla dentro del quinto día de notificada la suma de \$ 5.174,17 (PESOS CINCO MIL CIENTO SETENTA Y CUATRO CON DIECISIETE CENTAVOS) que a partir del 14-3-02 llevará los intereses que resulten de la tasa activa fijada por el Banco de la Nación Argentina para el otorgamiento de préstamos según la planilla que difundirá la Prosecretaría General de la Cámara; 2) Dejar sin efecto lo dispuesto en materia de costas y honorarios; 3) Costas de ambas instancias a la demandada; 4) Regular los honorarios de la representación letrada de la actora, demandada y de los peritos técnico y contador en el 15%; 11%, 7% y 6% respectivamente, que se calcularán sobre el monto definitivo de condena con intereses; 5) Regular los de Alzada, para la representación letrada de cada parte, en el 25% que se calculará sobre lo que les corresponda por origen.

El Dr. HECTOR J. SCOTTI dijo:

Por compartir los fundamentos del voto precedente, adhiero al mismo.-

El Dr. GREGORIO CORACH no vota por encontrarse en uso de licencia.

Por lo que resulta del acuerdo que antecede, el Tribunal

RESUELVE:

1) Revocar el fallo apelado y hacer lugar a la demanda incoada por ROXANA ITATI VILLARUEL contra VESTIDITOS S.A. condenando a ésta a abonar a aquélla dentro del quinto día de notificada la suma de \$ 5.174,17 (PESOS CINCO MIL CIENTO SETENTA Y CUATRO CON DIECISIETE CENTAVOS) que a partir del 14-3-02 llevará los intereses que resulten de la tasa activa fijada por el Banco de la Nación Argentina para el otorgamiento de préstamos según la planilla que difundirá la Prosecretaría General de la Cámara;

2) Dejar sin efecto lo dispuesto en materia de costas y honorarios;

3) Costas de ambas instancias a la demandada;

4) Regular los honorarios de la representación letrada de la actora, demandada y de los peritos técnico y contador en el 15%; 11%, 7% y 6% respectivamente, que se calcularán sobre el monto definitivo de condena con intereses;

5) Regular los de Alzada, para la representación letrada de cada parte, en el 25% que se calculará sobre lo que les corresponda por origen; 6) Cópiese, regístrese, notifíquese y, oportunamente, devuélvase.-

Publicado por: Leyes Laborales el Lunes 17 noviembre 2003