En la ciudad de Trelew, a los 25 días de junio del año dos mil veinticinco, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial III con asiento en la ciudad de Trelew, con la presidencia del Dr. Sergio Rubén Lucero y la presencia de los Sres. Jueces del Tribunal Dres. Guillermo Nicolás Walter y Aldo Luis De Cunto, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“<Persona 6> c/ <Persona 14> S.A. s/ Cobro de haberes e indem. de ley” (Expte. Nro. 281 - Año 2025 CAT)** venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado con fecha 04/06/2025.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. De Cunto manifestó:

I.- Vienen estas actuaciones a conocimiento de la Alzada con motivo del recurso de apelación interpuesto por la demandada mediante escrito ID 1869865 (fs. 28) en contra del pronunciamiento definitivo dictado en fecha 03/04/2025 (S.D. N° 75/2025) obrante a fs.20/26, por el cual se hizo lugar a la demanda entablada por el Sr. <Persona 6> en contra del <Persona 15> S.A. condenando a este último a abonar al actor, en el término de 10 días, la suma de $1.624.135,23, con más los intereses fijados en el considerando respectivo, capitalizados a la fecha de notificación de la demanda.

Concedido el recurso el 11/04/2025, la recurrente expresó los agravios mediante escrito ID 1878116 (fs. 30/37 vta.) y corrido el traslado respectivo, la parte actora presentó el ID 1883060 (fs. 39/42.).

II.- Haré una breve reseña de los agravios expuestos y de la contestación a los mismos, para luego adentrarme en el análisis de la queja.-

1) La demandada planteó dos agravios referidos a: 1) la valoración de la prueba respecto contrato a plazo fijo; 2) rubros concedidos en la sentencia.

a) En su primer agravio, el recurrente manifiesta que la sentencia en crisis efectúa una valoración arbitraria de la prueba y contraria a las reglas de la lógica. Sostiene que quedó acreditado con la prueba documental y testimonial que el actor suscribió un único contrato a plazo fijo, con tareas y plazo determinados, sin encadenamiento contractual. Refiere que las condiciones laborales evidenciadas -flexibilidad horaria, beneficios adicionales y falta de presencialidad- resultan incompatibles con una relación permanente, y fueron injustificadamente desatendidas en la decisión recurrida.

Cita, en apoyo de su posición, los testimonios de <Persona 10>, gerente de Recursos Humanos, y <Persona 8>, gerente de sucursal del <Persona 15>, quienes -según señala- confirmaron que el actor no desempeñaba tareas permanentes ni tenía personal a cargo en forma estable.

Destaca que el testigo <Persona 7> afirmó que las funciones del actor eran temporales, que no se controlaba su presencia, y que su contratación se vinculaba a un proyecto específico para potenciar la tarjeta de crédito del Banco. Asimismo, <Persona 1> señaló que <Persona 6> asistía ocasionalmente a la sucursal, sin horario definido, y que, en razón de su función, utilizaba vehículo y teléfono celular provistos por la empleadora. Tales elementos — argumenta— resultan típicos de un contrato a plazo fijo y fueron indebidamente ignorados en la sentencia apelada.

Cuestiona también que el fallo presuma la existencia de fraude o simulación en la utilización del contrato a plazo fijo, sin que el actor hubiera acreditado concretamente tales extremos, invirtiendo en forma indebida la carga probatoria, en contravención al art. 381 del CPCCh.

Reitera que el contrato acompañado cumple con los requisitos del art. 93 de la LCT, habiéndose acreditado que el actor fue contratado para tareas de diseño y coordinación de campañas comerciales, con condiciones y beneficios que se alejan del régimen ordinario del personal de planta permanente del <Persona 15>.

Aduce que la magistrada de grado incurrió en una omisión sustancial al no pronunciarse respecto de la tacha articulada contra el testigo <Persona 13>, quien –sostiene– presentó claros indicios de mendacidad, comprometiendo la imparcialidad exigida a los declarantes en juicio. Refiere que el actor no ingresó por concurso, que respondía únicamente al Gerente General –quien lo convocó y contrató– y que estuvo exento de marcar asistencia o cumplir horarios fijos.

Señala que resulta lógico y coherente que cualquier vinculación laboral que ejecute el banco, independientemente de la especificidad de las tareas, sea inherente a su objeto social y a las actividades normales y habituales que desarrolla. Considera que lo cuestionable sería, en cambio, la contratación de personal para tareas ajenas a dicho objeto, lo cual –sostiene- no ocurre en el presente caso.

Finalmente, el recurrente manifiesta que en la sentencia se invirtió la carga probatoria, sosteniendo que al tratarse de un contrato a plazo fijo, no se requería mayor prueba sobre su transitoriedad, máxime cuando no se acreditó accionar fraudulento ni simulación. Y reitera que el actor no ingresó por concurso, respondía directamente al Gerente General, carecía de control horario y se le asignaron recursos específicos para una tarea coyuntural. Por todo lo expuesto, solicita que se revoque íntegramente el decisorio puesto en crisis.

b) En su segundo agravio, titulado “Rubros concedidos en la sentencia definitiva”, el apelante refiere que dentro de la documental acompañada juntamente con la demanda, la actora acompañó carta documento de fecha 21/10/2020, mediante la cual se comunicó la extinción del contrato a plazo determinado a partir del 30/11/2020. Considera que dicha

comunicación cumple con lo exigido por el artículo 231 de la Ley de Contrato de Trabajo para su validez, y resalta que tal circunstancia no fue controvertida en autos.

Sin embargo, observa que pese a reconocer tal preaviso en la propia sentencia, el juzgador condenó al pago del rubro "indemnización sustitutiva del preaviso", generando –a juicio del apelante– una contradicción insalvable y un error manifiesto. En ese sentido, considera que si el preaviso fue válidamente otorgado, no corresponde la imposición de la indemnización sustitutiva, por lo que solicita la revocación de la condena en ese punto, así como del rubro "SAC sobre preaviso", por resultar accesorio de aquél.

Asimismo, alega que la sentencia incurre en otro error al omitir deducir de las sumas condenadas los montos reconocidos como abonados por la parte actora en su demanda, específicamente las correspondientes al aguinaldo proporcional y vacaciones no gozadas. Señala que tales pagos constan en la documentación acompañada con la contestación de demanda, la cual no fue impugnada. Entiende que la omisión de su deducción configura una doble percepción indebida y un enriquecimiento sin causa, que la judicatura no puede convalidar.

Por otro lado, la recurrente advierte una equivocación en la base salarial utilizada para el cálculo indemnizatorio. Sostiene que la mejor remuneración normal, mensual y habitual (MRNMH) es la correspondiente al mes de octubre de 2020, por un monto de $345.370,94, conforme fuera expresamente indicada por el propio actor en el escrito de demanda. Considera que la utilización de una base superior ($374.151,85), como lo hizo el fallo de grado, obedeció a la incorrecta consideración de rubros extraordinarios o no habituales, lo que vicia toda la liquidación posterior.

Asimismo, invoca que la finalización del vínculo laboral respondió a la expiración del plazo contractual y no constituyó un despido sin causa, por lo que no correspondería la aplicación del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 329/20, ni tampoco las sanciones agravadas previstas en el artículo 2º de la Ley 25.323.

Finalmente, solicita que se readecúe también la imposición de costas y honorarios conforme al resultado final del proceso.

2) La actora contesta los agravios y refiere que de la lectura del escrito recursivo se evidencia contradicciones.-

a) Señala que la primera queja de la parte apelante pretende afincarse en las condiciones en que el actor prestaba tareas -asignación de vehículo, trabajo remoto, ausencia de control horario, entre otras-, sin embargo, omite deliberadamente confrontar el razonamiento medular de la sentencia, el cual se centró en el análisis de la causa objetiva del contrato de trabajo.

Luego de reproducir las testimoniales, destaca que la juzgadora concluyó que el empleador no logró acreditar que las tareas asignadas al actor fueran ajenas al giro habitual

de la empresa ni que existieran circunstancias extraordinarias que justificaran la utilización de un contrato a plazo fijo. Por el contrario, la prueba reunida reveló que el contrato suscripto respondía a un formato tipo utilizado regularmente, lo cual refuerza la presunción de que se trataba de una relación laboral por tiempo indeterminado.

Cuestiona que la parte demandada introduzca en esta instancia el argumento de que los ingresos laborales deben realizarse por concurso, sin haber demostrado que tal requisito se cumpla en todos los casos. Señala que se trata de una alegación novedosa, carente de respaldo probatorio y, por tanto, improcedente.

En cuanto a la supuesta falta de cumplimiento de horarios por parte del actor, destaca que tal modalidad se encontraba justificada tanto por la índole de sus tareas como por el contexto de pandemia, extremo también considerado por la magistrada de grado. En igual sentido, la asignación de vehículo y celular aparece como razonable frente a la necesidad de recorrer distintas sucursales.

b) Por último, hace notar que la propia apelante reconoce en su recurso que el distracto se produjo sin causa y durante la vigencia de una norma que prohibía despidos sin justa causa, circunstancia que, a criterio de la actora, ratifica la procedencia de los rubros indemnizatorios otorgados en la sentencia.

En conclusión, sostiene que los pretendidos agravios no logran rebatir los fundamentos del pronunciamiento recurrido, ni evidencian apartamiento alguno de la prueba producida ni del derecho aplicable. En razón de ello, solicita el rechazo del recurso en todas sus partes, con costas.

III.- Reseñados los agravios vertidos por la demandada, paso a su tratamiento, para lo cual seguiré el orden de exposición de la apelante.-

1) La recurrente, en su primer agravio, cuestiona la valoración de la prueba efectuada por la sentenciante de grado, señalando que mediante la prueba documental como de la testimonial rendida, surge acreditado que el actor firmó un solo contrato a plazo fijo, con tareas y plazos determinados. Agregó que el mismo fue excepcional, sin ingreso por concurso, y que el actor se encontraba sujeto a beneficios atípicos del contrato por tiempo indeterminado (flexibilidad horaria, ausencia de control, pasajes y otros). Además, aduce que el fallo incurre en un error al exigirle al Banco que justifique la ajenidad de las tareas respecto del giro comercial, cuando toda contratación debería guardar relación con dicho objeto. Finalmente, reprocha que no se haya valorado la supuesta mendacidad del testigo <Persona 13>, a quien tachó oportunamente.

a) Sobre el particular, cabe señalar que la jueza de origen, en relación a lo que aquí es materia de análisis, comenzó señalando que *“…la relación laboral no se encuentra discutida, pero sí la forma de contratación por cuanto el actor manifiesta que fue contratado por el hoy demandado para trabajar bajo su dependencia y subordinación en*

*un contrato por tiempo indeterminado, incurriendo en fraude laboral al obligarlo a suscribir un contrato de plazo fijo, cuando se desempeñaba en tareas que resultaban permanentes, ordinarias y propias del giro normal de la empresa, y por otro lado el <Persona 15>, refiere que fue un contrato a plazo fijo por una tarea determinada que constaba de "tareas de diseño, coordinación de campañas comerciales y diseñar un plan o modelo de comercialización activo para potenciar la red de sucursales", tal como lo expresan en su escrito de contestación de demanda"(*ver sentencia fs. 22 vta. tercer párrafo).-

Seguidamente, refirió a la excepcionalidad del contrato de trabajo a plazo fijo, a los requisitos formales y sustanciales, y luego de reseñar las declaraciones testimoniales de los Sres. <Persona 7>, <Persona 11>, <Persona 13>, <Persona 9>, y <Persona 1>, razonó que: *"Así se desprende de los testimonios brindados que el actor trabajaba en el <Persona 15> cumpliendo varias funciones, no solo las detalladas en el contrato a plazo fijo acompañado por las partes, que, por otro lado la propia cláusula primera señala que se enumeran a título enunciativo. Asimismo, ha quedado acreditado que el Banco tiene un AREA DE NEGOCIOS que se dedica a las mismas tareas que describe el contrato confeccionado por la empleadora, contrato que, conforme declarara el responsable del Área de Recursos Humanos, era un contrato tipo, al cual se le incorporaron los datos personales del actor y las tareas asignadas. No ha acreditado el Banco accionado que las tareas encomendadas a <Persona 6> fueran ajenas a su giro comercial normal y habitual, ni las demás circunstancias extraordinarias que me permitan avizorar que el objeto del mismo escape a las actividades que el banco, habitualmente, realiza. Analizadas todas estas cuestiones, arribo a la conclusión de que en el sublite, no se encuentra demostrado uno de los requisitos esenciales «causa objetiva», para que la modalidad contractual elegida por la demandada resultase válida. La empleadora no logró probar que la necesidad de « Diseñar y coordinar estrategias y campañas comerciales; contribuir con el empoderamiento comercial de la red de sucursales; diseñar y aplicar un modelo de comercialización activo que motive la búsqueda de negocios par parte de la Red de Sucursales" » -tarea propia de la actividad principal-, fuese de tal transcendencia, como para requerir el servicio un empleado adicional por un plazo determinado. No escapa tampoco a mi análisis, que los haberes que se le abonaron a <Persona 6> fueron los equivalentes a los que percibe un Jefe Principal de Departamento del escalafón vigente sin antigüedad, reajustable de acuerdo a las variaciones salariales para el personal de la Institución, y que tampoco ha acreditado la demandada que los restantes beneficios de los que gozaba <Persona 6> (celular, pasajes, vehículo asignado), fuesen extraños a cargos similares al desempeñado por el accionante, y que implicaban el desempeño de sus tareas en distintas localidades. En síntesis, entiendo que desde un principio, el contrato de trabajo*

resultó ser por tiempo indeterminado, en los términos de los arts. 90 de la LCT."(ver sentencia, fs. 24 vta. primer/cuarto párr.).

b) Al respecto, cabe señalar que el contrato de trabajo a plazo fijo es una excepción al principio de indeterminación del plazo. En tal sentido, se ha sostenido que la celebración del contrato a plazo fijo no depende exclusivamente de la voluntad de las partes de vincularse mediante este tipo de contrato sino que deben existir causas objetivas fundadas en las modalidades de las tareas o de la actividad de que se trate que lo justifiquen. De no darse estas exigencias, el contrato se juzgará como de tiempo indeterminado (Etala, Carlos Alberto, "Contrato de trabajo", Astrea, 4ta. ed. act., 2002, pág. 252). Así, el régimen común de contrato de trabajo privilegia la relación por tiempo indeterminado, dándole a aquélla que no lo es un carácter excepcional sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones objetivas cualquiera sea la modalidad que se adopte para instrumentarlo y las causas que se invoquen para su existencia (CNTrab., sala V, marzo 27-991, D.T. 1991-A, 827).-

El contrato a plazo fijo constituye una excepción a dicho principio (tiempo indeterminado) que *es legítima cuando* se haya respetado la forma escrita, y *además medien razones objetivas que justifiquen el plazo propuesto a la contratación*. Al respecto, el mismo art. 90 de la L.C.T. establece requisitos formales y sustanciales para que el contrato a plazo fijo tenga legitimidad. Los primeros están vinculados con la forma escrita y con la determinación del plazo que puede ser cierto o incierto, *el requisito sustancial radica en la existencia de una causa objetiva fundada en las modalidades de las tareas o de la actividad de que se trate que justifiquen este tipo de contratación*. Si las partes calificaron erróneamente el contrato como de plazo fijo *se le debe aplicar las reglas del contrato por tiempo indeterminado. Y lo mismo ha de ocurrir si no se cumple alguno de los requisitos del artículo 90 de la L.C.T.* (forma escrita, necesidades objetivas de la empresa). Este encuadre, y la aplicación de la normativa pertinente, deben ser hechos de oficio por el juez, pues esas normas son de orden público (Fernández Madrid, "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", La Ley, 3ª. ed. act., 2007, T. I, par. 7.6.1. y 7.6.3., págs. 875 y 878, respectivamente, cita en SDL N° 6/2015, sala B).

c) Bajo tales lineamientos, corresponde analizar si el contrato de trabajo a plazo fijo celebrado entre el actor y el <Persona 15> S.A. respetó los requisitos legales que justifican su uso como excepción al principio de la contratación por tiempo indeterminado (conf. art. 90 LCT).

En primer lugar, corresponde advertir –tal como acertadamente lo señala el apelante a fs. 33 vta., primer párrafo– que resulta desajustado el razonamiento de la magistrada de grado al exigir al empleador que acreditara que las tareas encomendadas eran ajenas al giro comercial normal y habitual, o al objeto de las actividades desarrolladas por el <Persona 15> (véase sentencia de fs. 24 vta., primer párrafo) para dotar de validez al contrato a plazo

fijo. En efecto, lo que la normativa exige al empleador –conforme al artículo 90 de la Ley de Contrato de Trabajo– es la demostración de una causa objetiva que justifique el carácter transitorio del vínculo, sin que resulte necesario que las tareas desempeñadas se desvinculen de la actividad principal del empleador.

Según la interpretación jurisprudencial mayoritaria del art. 90 LCT, se afirma que la justificación requerida por su apartado b, está ausente cuando la contratación no responde sino al objeto de atender necesidades permanentes del establecimiento, quedando en cambio habilitada cuando mediante ella se persigue satisfacer necesidades inherentemente temporarias. Ahora bien, se ha dicho que tal aseveración es correcta pero que no debía confundirse permanencia con continuidad (o, de otra manera, el requerimiento estable de la organización con la frecuencia de las prestaciones). En consecuencia, deviene preciso especificar que cuando en este contexto utilizamos la expresión "necesidad" y la adjetivamos como "permanente o temporaria", no queremos referir que forzosamente las tareas que en concreto venga a cumplir el trabajador guarden –en su materialidad–una relación de tipo "ordinario" o "excepcional" respecto de las que constituyen la actividad usual en el establecimiento.-

En efecto, esto se advierte rápidamente al considerar la situación del reemplazante que, lógicamente, habrá de realizar la misma actividad que el titular del puesto de trabajo impedido por cualquier circunstancia. Por ejemplo, si ante la licencia por maternidad (o enfermedad, o vacaciones) de una cajera de supermercado se contrata a una reemplazante, no habrá una diferencia material ni de esencia entre las tareas a cargo de ambas, ni dudas respecto a que las mismas encajan dentro de la actividad normal de la firma contratante. Sin embargo, la posibilidad cierta de la reincorporación ulterior de la cajera titular determina el vínculo de la sustituta, que nace así bajo el signo de lo provisorio, con lo cual la especie queda objetivamente justificada en su modalidad temporaria. Del mismo modo, otro tanto ocurre con los trabajadores supernumerarios o refuerzos, a cuyo respecto puede predicarse que generalmente cumplirán las mismas tareas que sus compañeros del plantel permanente y, sin embargo, pueden ser contratados bajo régimen transitorio en tanto el objeto del vínculo será el satisfacer, mientras dure, un requerimiento cuantitativamente excepcional del mercado hacia la empresa del que apriorísticamente pueda decirse que será temporal o pasajero.-

En otras palabras, si bien no hay contratos permanentes que nazcan de tareas que sean extraordinarias, puede haber vínculos temporarios que tengan por objeto la recepción de tareas ordinarias en la medida en que alguna otra razón valedera les confiera una razonable justificación. Por ende, la expresión que utiliza el legislador al referir a "la índole de las tareas o la naturaleza de la actividad" no resulta suficientemente inequívoca.

Para superar esta dificultad es que recurrimos en nuestros razonamientos a la idea de "necesidad" (si se prefiere: "exigencia" o "requerimiento") que perfectamente puede ser contingente o pasajera aunque refiera a tareas y actividades normales del establecimiento. En definitiva, son muchos los supuestos (algunos han merecido regulación típica, otros que deberán evaluarse casuísticamente) en los cuales pueden mediar razones valederas que autoricen a la patronal a contratar bajo modalidades de tiempo determinado en virtud de corresponder a alguna justificación según la cual, bajo interpretación restrictiva que deriva del diseño de la institución, el vínculo posea la inherente vocación de consumir su objeto al cabo de un cierto tiempo o luego del cumplimiento de un cometido específico (conf. Ojeda, Horacio Raúl –coordinador-, en "Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada", Ed. Rubinzal Culzoni, 2ª ed., actualizada, año 2011, T. II, pág. 27/29).

De conformidad con lo expuesto, cabe señalar que lo relevante entonces no es si las tareas desarrolladas por el trabajador fueron ordinarias o no del giro habitual, sino que si el empleador -quien asume la carga probatoria- acreditó la causa objetiva, concreta, transitoria y fundada que justificara la contratación a plazo fijo. Ello en consonancia, al art. 92 LCT, que dispone que *"la carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador".*

d) Tengo a la vista el contrato a plazo fijo suscripto por las partes, del cual surge -en la cláusula primera del contrato- que se contrata: "*al Empleado a fin de cumplir las tareas Comerciales y Administrativas en Gerencia Comercial que a continuación se enumeran de modo enunciativo: Diseñar y coordinar estrategias y campañas comerciales; contribuir con el empoderamiento comercial de la red de sucursales; diseñar y aplicar un modelo de comercialización activo que motive la búsqueda de negocios par parte de la Red de Sucursales*". Asimismo, el contrato establece una duración de un año (cláusula séptima).

Ahora bien, del análisis conjunto de las declaraciones testimoniales celebradas a través del sistema Webex, no surge elemento alguno que permita sostener que, al momento de celebrarse el contrato, existía una necesidad concreta, objetiva, determinada y temporal que justificara la utilización de dicha modalidad contractual, en los términos del art. 90 LCT.

En efecto, el <Persona 7> afirmó que la incorporación del actor tuvo por finalidad *"potenciar la tarjeta de crédito 365".* También, señaló que si bien en el banco tienen una gerencia de negocios, no tenía el impulso que entendía el gerente general (<Persona 13>) que debía tener la referida tarjeta de crédito. Luego, señaló que <Persona 6> tenía flexibilización, otro vínculo, dijo que le habían asignado un vehículo, que iba a las sucursales, que no tenía control, que si tenía alguna actividad el fin de semana la hacía, si no iba a trabajar a Rawson no lo controlaban, que respondía a la gerencia general, y que no le consta que él fichara. Asimismo, dijo que las tareas estaban indicadas en una manera

amplia, que a él le dijeron que la idea era potenciar la tarjeta de crédito y que <Persona 6> se vinculaba con la red de sucursales para hacerlo. Dijo que las tareas tenían carácter excepcional y que era la primera vez desde que él está que se contrató a un asesor en materia de negocios, que nunca se hizo de esa forma, que el Banco tiene un área de negocios donde se gestionan las acciones comerciales de la tarjeta de crédito, entre otros. Señaló que evidentemente no se potenciaba la tarjeta y se entendió que a través de esta contratación se podía lograr. Manifiesta que el Banco ha hecho otras campañas comerciales que fueron generadas por la gerencia de negocios sin necesidad de un asesor.

Por su parte, el testigo **<Persona 13>,** quien se desempeñó como <Persona 3>, reconoció que las acciones de fortalecimiento comercial, tales como las referidas a campañas de posicionamiento, empoderamiento de sucursales o potenciación de productos como la tarjeta 365, forman parte de los objetivos presupuestarios habituales de la institución. Es decir, se trata de actividades ordinarias dentro del giro propio del Banco, desarrolladas regularmente por la gerencia de negocios, tal como también lo indicó el testigo **<Persona 1>.** Éste último, gerente de la <Lugar 1> en la época en que prestó servicios el actor, refirió que en el Banco existen estrategias comerciales y objetivos a cumplir respecto a los productos, incluyendo visitas y asesoramiento a clientes.

Frente a ello, el recurrente pretende poner énfasis que los testigos <Persona 7> y <Persona 1> confirmarían el carácter puntual, limitado y no permanente de la labor del actor. Sin embargo, la sola invocación de una estrategia comercial “excepcional” orientada a fortalecer un producto determinado -en este caso, la tarjeta Patagonia 365- no resulta suficiente, por sí sola, para desvirtuar la presunción legal de existencia de un vínculo por tiempo indeterminado. Asimismo, cabe señalar en cuanto a la omisión de tratamiento de la tacha formulada respecto del testigo <Persona 13> expuesta en su expresión de agravios (ver agravios, fs. 32 vta. segundo párr.), la misma resulta intrascendente, toda vez que lo que resulta determinante es que no obra acreditado en autos la existencia de una causa transitoria objetiva que hubiera habilitado al <Persona 15> la contratación del <Persona 12>. A ello se suma que la declaración de <Persona 13> fue valorada en forma conjunta con otras declaraciones testimoniales que coinciden con los objetivos institucionales y políticas comerciales del Banco. Por lo tanto, aun prescindiendo de su declaración, la solución no se modifica.

e) En concordancia con lo antes señalado, cabe poner de resalto que el contrato suscripto entre las partes no contiene mención alguna a una causa concreta, objetivamente verificable, que justifique su duración determinada. Tampoco se acompañó documentación, informe interno, resolución administrativa o circunstancia económica o funcional que permitiera considerar que, al momento de la contratación, el Banco enfrentaba una necesidad transitoria que hiciera necesaria la incorporación temporal de

personal para el cumplimiento de las tareas encomendadas en la clausula primera a título enunciativo del contrato a plazo fijo.

En este marco, corresponde recordar que la validez del contrato a plazo fijo requiere que la empleadora acredite de modo fehaciente la existencia de una causa objetiva, debidamente fundada, que justifique la utilización de esta modalidad excepcional. Tal exigencia no se satisface con referencias generales a fines institucionales o comerciales, ni con apreciaciones subjetivas sobre la conveniencia de implementar estrategias de fortalecimiento de productos, sino que exige la demostración de una necesidad transitoria real, concreta y documentada.

Como ya se ha dicho, si bien es jurídicamente posible que un contrato a plazo fijo comprenda tareas que también pueden ser habituales, ello requiere una justificación objetiva, fehaciente y transitoria respecto de la causa que lo motiva, la cual debe ser contemporánea, concreta y demostrable, extremos que no se verifican en autos. Las declaraciones testimoniales analizadas, lejos de constituir un respaldo claro de una necesidad transitoria, se limitaron a describir finalidades comerciales generales, sin acreditar que tales objetivos no pudieran ser alcanzados mediante el personal permanente.

Por otro lado, tampoco puede estimarse como justificación válida de la modalidad contractual invocada el hecho de que el actor no cumpliera horario ni asistencia regular, o que contara con determinados beneficios considerados “atípicos” (uso de vehículo, celular, ausencia de fichaje, entre otras), dentro de la estructura habitual del empleador. Máxime cuando del propio contrato celebrado por las partes —específicamente en su cláusula segunda— surge expresamente el deber del trabajador de cumplir con el horario laboral de 07: 45 hs. a 15:15 hs, y semana por medio habría un día que cumpliría las tareas en la <Lugar 1> y a ello se suma el contexto de pandemia acaecido durante la relación laboral. Estas circunstancias, lejos de configurar una causa objetiva de excepción, resultan indiferentes e insuficientes a los fines del análisis de validez del contrato a plazo fijo.

Por último, cabe aludir que el principio de la primacía de la realidad es una regla de interpretación para el juzgador según la cual por *sobre la ficción que puedan haber montado las partes se impone la realidad resultante de los hechos cumplidos durante la relación. Prima así la realidad sobre la forma*, lo que en el proceso se ha de traducir en el *relativo valor de la prueba documental respecto de la testimonial*...La simulación implementada por las partes y el fraude por el cual el empleador utilizando un camino desviado, pero legal, busca violar la ley laboral deben encontrar en las formas procesales y en la posibilidad de apreciación del juzgador, las vallas que eviten la frustración del principio protectorio, que afirmen la irrenunciabilidad de los derechos y en definitiva consoliden el orden público laboral (conf. Fernández Madrid: “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, La Ley, 3era. Ed., act., 2007, Tº I, pár. 2.7.18, pág. 323).-

Asimismo, cabe destacar la íntima relación que existe entre la primacía de la realidad y la buena fe pues la realidad refleja necesariamente la verdad. *La documentación puede reflejar la verdad, pero también puede reflejar la ficción dirigida a disimular o esconder la verdad con el objeto de eludir el cumplimiento de obligaciones legales o de obtener un provecho ilícito.* Afirmar invariablemente el imperio de la realidad -que es lo mismo que decir, el imperio de la verdad- equivale a rendir tributo al principio de la buena fe (conf. Plá Rodríguez: "Los Principios del Derecho del Trabajo", Ed. Depalma, 1998, par. 174, pág. 333). Por lo tanto, en la discordancia entre lo que ocurrió en la realidad y lo que surja tal vez de documentos o acuerdos, hay que dar preferencia a lo primero, es decir, a lo que acaece en el terreno de los hechos. A tal efecto, el juez debe investigar para descubrir el hecho real. Así pues, lo "escrito" no tiene validez, cualquiera sea el motivo que le dé fundamento a su discordancia con la realidad (simulación, error, fraude, etcétera). En el caso, priman los hechos sobre lo documentado (conf. Vázquez Vialard, Director: "Tratado de derecho del trabajo", 1982, Tº 2, par. 60, págs. 271/272). Es criterio de esta sala "B" en reiterados pronunciamientos, entre ellos y recientemente SDL 23/09, SDL 27/09 y 55/09).-

En consecuencia, no habiéndose acreditado en autos la existencia de una causa objetiva que justifique la contratación del actor a plazo fijo para el cumplimiento de las tareas descriptas en el contrato -esto es, "actividades comerciales y administrativas propias de la Gerencia Comercial enumeradas en modo enunciativo"-, corresponde concluir que el vínculo laboral debe considerarse celebrado por tiempo indeterminado.

Por todo lo expuesto, propicio al acuerdo rechazar el agravio analizado.-

2) En segundo lugar, la recurrente cuestiona los rubros reconocidos en el decisorio.-

a) En la primera porción del segundo agravio, el recurrente sostiene que no corresponde la condena al pago del rubro "indemnización sustitutiva del preaviso" ni su accesorio "SAC sobre preaviso", toda vez que, conforme la documental acompañada juntamente con la demanda, la actora acompañó carta documento de fecha 21/10/2020, mediante la cual se comunicó la extinción del contrato a plazo determinado a partir del 30/11/2020. Y que, dicha comunicación cumple con lo exigido por el artículo 231 de la Ley de Contrato de Trabajo para su validez, y resalta que tal circunstancia no fue controvertida en autos.

Tal como se desarrolló al tratar el primer agravio, el vínculo que unió a las partes no reunía las condiciones exigidas por la normativa para ser válidamente encuadrado como un contrato a plazo fijo (conf. art. 90 LCT), en tanto no se acreditó la existencia de una causa objetiva, concreta y transitoria que justificara la modalidad invocada.

En ese marco, la comunicación de extinción del vínculo laboral a partir del 30/11/2020 efectuada por el empleador mediante CD de fecha 21/10/2020 que fue realizada en el marco de un contrato a plazo determinado, resulta ineficaz en el contexto de una relación de

trabajo por tiempo indeterminado. Por lo que resulta procedente la condena al pago de la indemnización sustitutiva del preaviso y su correspondiente proporción del Sueldo Anual Complementario, conforme lo establecido en los arts. 232 y 123 de la LCT, respectivamente.

b) En segundo y tercer lugar, la parte demandada cuestiona, por un lado, la base salarial utilizada por la sentenciante para el cálculo de los rubros indemnizatorios, y por otro, la falta de deducción de los montos abonados en concepto de vacaciones no gozadas y aguinaldo proporcional, alegando que ello configura una doble percepción indebida y un enriquecimiento sin causa.

Al respecto, corresponde señalar que la magistrada de grado indicó: "*En relación a los rubros reclamados, he de señalar que, habiendo declarado que el contrato que uniera a las partes era de tiempo indeterminado, el despido dispuesto debe ser indemnizado, y por consiguiente han de prosperar los siguientes rubros reclamados en demanda,* ***a los que se le han descontado los importes abonados en la liquidación final abonada por el Banco****, -lo que contempla además que la entidad bancaria preavisó la finalización del vínculo en su pieza postal en que ello le comunicara-, y acreditados con los recibos de haberes acompañados a la causa: Indemnización por Antigüedad: $ 374.151,85; Vacaciones no gozadas: $66.536,26; preaviso omitido: $ 374.151,85; SAC Proporcional: $14.222,59; SAC sobre Vacaciones no gozadas: $ 15.589,66; SAC sobre Preaviso: $ 31.179,32; DNU 34/19: $ 748.303,7; Art. 2 Ley 25.323: $374.151,85.* ***Total: $ 1.624.135,23****"* (ver sentencia, fs.25, tercer y cuarto párr., la negrita me pertenece).

Del análisis de las constancias de autos se advierte, en primer lugar, que si bien en el acápite VI de la demanda (fs. 4 vta.), la actora efectivamente refiere como base salarial la suma de $345.370,94, en el apartado VII titulado "Liquidación", invoca como MRMNH la suma de $374.151,85, suma que fue la tomada por la sentenciante para efectuar los cálculos indemnizatorios (ver fs. 05).

Sin embargo, del examen de los recibos de haberes acompañados a la causa surge que la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador ascendió a la suma de $347.500,68, correspondiente al mes de noviembre de 2020 y no la del mes de octubre como alega la demandada e invocó la actora en el acápite VI de la demanda.

En consecuencia, le asiste razón en parte al apelante en cuanto a que la base considerada por la magistrada de grado no resulta ajustada, por lo que corresponde efectuar una nueva liquidación de los rubros indemnizatorios, con base en dicha remuneración. Así, el nuevo cálculo indemnizatorio arroja los siguientes conceptos: 1) Indemnización por antigüedad (art. 245 LCT): $347.500,68; 2) Vacaciones no gozadas (art. 156 LCT): $61.796,82; 3) Preaviso omitido (arts. 231 y 232 LCT): $347.500,68; ; 4) SAC proporcional (ley 23.041): $13.209,50; 5) SAC sobre vacaciones no gozadas: $14.479,19; 6) SAC sobre preaviso:

$28.958,39; Doble indemnización (DNU 34/2019): $695.001,36; Art. 2 Ley 25.323: $347.500,68.

Los guarismos anteriores arrojan un total de $ 1.855.947,30, del cual deberán deducirse los pagos ya realizados por la demandada por la suma de $302.746,80 en concepto de aguinaldo proporcional y vacaciones no gozadas, resultando un total de condena por la suma de $1.553.200,50.

c) Por último, en cuanto a los agravios que cuestionan la aplicación del el DNU 329/20 y las consecuencias del despido incausado, con fundamento en que el vínculo se extinguió por vencimiento de un contrato a plazo fijo, no corresponde ingresar a su tratamiento en tanto la misma carece de contenido crítico, dado que como se trató en el primer agravio la relación laboral que se discute en autos fue de tiempo indeterminado. En consecuencia, el distracto dispuesto sin causa (en fecha 30/11/2020) resulta alcanzado por la prohibición del citado decreto y genera las indemnizaciones previstas en el art. 2 de la Ley 25.323.

En consecuencia, de lo expuesto corresponde hacer lugar parcialmente al segundo agravio, en lo que respecta a disminuir el monto de condena en la suma de $1.553.200,50.

IV. En virtud de todo lo expuesto, propongo al acuerdo que se revoque parcialmente el fallo apelado a los meros efectos de reducir el monto de condena en la suma de $1.553.200,50, confirmándolo en todo lo demás que se decide.-

Dado que sólo se disminuye la base cuantitativa del monto de condena, ello no altera las condiciones de vencedor y vencida de las partes. Es así que no corresponde readecuar las costas en los términos del art. 282 del CPCC, y tampoco los honorarios ya que al ser fijados en porcentajes se ajustarán automáticamente a la nueva base económica.-

Las costas de esta instancia dado que se hizo lugar parcialmente a uno de los agravios expuestos, se imponen en un 90% a la parte demandada recurrente y en un 10% a la parte actora, en virtud de los vencimientos parciales y mutuos (conf. art. 72 del CPCC), y atento a la escasa entidad de la ganancia obtenida por la demandada respecto de su planteo global.-

En cuanto a los honorarios profesionales por las tareas cumplidas en esta segunda instancia, apreciados por su extensión, calidad y eficacia, así como por el resultado del pleito, estimo apropiado fijar, a los Dres. <Persona 4>, <Persona 5> y <Persona 1>, letrados apoderados y patrocinante de la parte demandada, respectivamente, en conjunto, en un 3,52%; y al letrado apoderado de la parte actora, Dr.
Andrés M. Sobieralski en la suma equivalente al 5,48%; en ambos casos a calcular sobre el monto total de condena que resulte de la liquidación a practicar en la etapa de ejecución de sentencia, y con más el I.V.A. correspondiente (conf. arts. 5, 6, 8, 9, 13 y 46 de la ley XIII Nº 4; y leyes 23.439 y 23.871).-

De tal manera, finalizo pronunciándome en la presente cuestión PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.

I.- A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Guillermo Nicolás Walter dijo:

1.- ACLARACIÓN PRELIMINAR.

El voto del Dr. De Cunto que me precede ha hecho una ajustada reseña de los antecedentes del caso, la resolución en crisis y las posiciones que han asumido las partes en relación al recurso a resolver (en el considerando I y II), por lo que obviaré —por un principio de economía procesal— hacer una síntesis similar, más allá de alguna referencia circunstancial que sea necesaria. Por demás, en tanto coincido con la conclusión del votante de primer orden, considero suficiente fundar mi voto individualmente en la exigencia del art. 169 de la Constitución Provincial y de la Ley V Nº 203 de acuerdo a las consideraciones que siguen a continuación

2.- CONSIDERACIONES DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

Resulta útil identificar cuáles han sido los motivos de cuestionamiento al fallo apelado. En tal sentido, la parte demandada apelante individualizó dos agravios, los que giran en torno a la valoración de la prueba respecto del contrato a plazo fijo y a los rubros concedidos en la sentencia.

2.1. Apreciación de la prueba. Contrato a plazo fijo.

Respecto el primer cuestionamiento, debo señalar que comparto las conclusiones expresadas por el Dr. De Cunto en el considerando III.1 atinente a la valoración del contrato a plazo fijo.

El agravio de la demandada se centra en la supuesta valoración arbitraria de la prueba por parte de la sentenciante de grado, al no reconocer la excepcionalidad del contrato a plazo fijo suscripto por las partes y presumir la existencia de fraude o simulación sin que el actor hubiera acreditado tales extremos. La recurrente insiste en que la prueba documental y testimonial acreditó un único contrato a plazo fijo, con tareas y plazo determinados, sin encadenamiento contractual, y que las condiciones laborales del actor (flexibilidad horaria, beneficios adicionales, falta de presencialidad) eran incompatibles con una relación permanente.

Como bien se explicó en el voto que me precede, la magistrada de grado incurrió en una inexactitud al exigir al empleador que probara que las tareas encomendadas eran ajenas al giro comercial normal y habitual del Banco para dotar de validez al contrato a plazo fijo (ver sentencia, fs. 24 vta. primer párr.). Ello en virtud a que el art. 90 de la LCT no requiere que las tareas sean ajenas al objeto social de la empresa, sino que exista una causa objetiva que justifique la transitoriedad del vínculo. Recuérdese que el contrato a plazo fijo es una excepción al principio general de indeterminación del plazo, y su validez está supeditada al cumplimiento de requisitos formales y sustanciales, siendo este último la existencia de una causa transitoria que lo justifique.

En este sentido, la carga de la prueba de la causa objetiva para la validez de un contrato a plazo fijo recae sobre el empleador. El artículo 92 de la LCT es categórico al disponer que “la carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador”. En consecuencia, bien señala el colega prevotante que, es la parte demandada quien debía acreditar los motivos excepcionales que la llevaron a efectuar tal contratación en una modalidad temporal.

En el caso de autos, la demandada no acreditó la existencia de una necesidad concreta, objetiva, determinada y temporal que justificara la utilización de un contrato a plazo fijo.

La prueba testimonial, lejos de acreditar la postura del Banco, se limitó a describir finalidades comerciales generales. El testimonio del <Persona 7>, si bien mencionó la finalidad de *“potenciar la tarjeta de crédito 365”,* no logró establecer una causa transitoria específica. Por su parte, el testigo <Persona 13>, ex <Persona 3>, reconoció que las acciones de fortalecimiento comercial, tales como campañas de posicionamiento o potenciación de productos, forman parte de los objetivos presupuestarios habituales de la institución.

Es decir, son actividades ordinarias y permanentes dentro del giro propio del Banco, que no acreditan la causa excepcional transitoria para legitimar la contratación a plazo fijo. Cabe señalar que la sola invocación de una estrategia comercial “excepcional” no es suficiente para desvirtuar la presunción legal de existencia de un vínculo por tiempo indeterminado. Además, tampoco se acompañó documentación, informe interno, resolución administrativa o circunstancia económica o funcional que permitiera considerar que, al momento de la contratación, el Banco enfrentaba una necesidad transitoria real y concreta.

En lo que concierne a la omisión de tratamiento de la tacha formulada respecto del testigo <Persona 13>, planteada por la recurrente, comparto lo señalado por el colega preopinante en el sentido de su intrascendencia. La validez del contrato a plazo fijo se dirime por la acreditación de la causa objetiva transitoria, carga que recae sobre el empleador y aun prescindiendo de la declaración del testigo <Persona 13>, la solución no se modificaría, pues los demás elementos probatorios y la falta de demostración de dicha causa por parte del Banco resultan determinantes.

A ello se suma que la declaración de <Persona 13> fue valorada en forma conjunta con otras declaraciones testimoniales que corroboran los objetivos institucionales y políticas comerciales ordinarias del Banco, no así una necesidad transitoria que justificara la contratación a plazo fijo.

Asimismo, en cuanto las condiciones de trabajo del actor, como la flexibilidad horaria o los beneficios “atípicos”, son irrelevantes a la hora de determinar la validez de la modalidad contractual, máxime cuando del propio contrato surgía la obligación de cumplir

un horario fijo y la relación laboral se desarrolló en un contexto de pandemia que justificaba ciertas modalidades de trabajo. La primacía de la realidad impone que, por encima de las formas instrumentadas, prevalezca la verdadera naturaleza de la relación laboral.

En consecuencia, el contrato a plazo fijo debe considerarse celebrado por tiempo indeterminado, en tanto el empleador no logró acreditar la existencia de una causa objetiva y transitoria que justificara la modalidad de contratación excepcional elegida.

Por lo expuesto, coincido con el Dr. De Cunto en rechazar el presente agravio.

2.2. Rubros de la sentencia.

Respecto el segundo agravio referido a los rubros concedidos en la sentencia recurrida, adhiero en todos sus términos al análisis y la solución propuesta por el Dr. De Cunto, en el considerando III.2. a, b y c.

a) La recurrente cuestiona la condena al pago de la indemnización sustitutiva del preaviso y el SAC sobre preaviso, argumentando que la comunicación de extinción del contrato a plazo determinado cumplía con el artículo 231 de la LCT. Sin embargo, esta argumentación pierde sustento al haberse determinado la existencia de una relación laboral por tiempo indeterminado. Ello en virtud a que una vez desestimada la validez del contrato a plazo fijo, la extinción del vínculo laboral debe ser calificada como un despido incausado, lo que habilita plenamente la procedencia de la indemnización por falta de preaviso y su correspondiente SAC.

Resultaría contradictorio reconocer la existencia de una relación laboral por tiempo indeterminado y, al mismo tiempo, convalidar un preaviso propio de una modalidad contractual por plazo fijo.

b) Por otra parte, la demandada cuestiona la base salarial utilizada por la sentenciante para el cálculo de los rubros indemnizatorios, y la falta de deducción de los montos abonados en concepto de vacaciones no gozadas y aguinaldo proporcional, alegando que ello configura una doble percepción indebida y un enriquecimiento sin causa.

Comparto plenamente el análisis que mi colega realizó sobre estos puntos. En particular, observo que la parte actora había invocado dos montos distintos como mejor remuneración mensual normal y habitual (uno en el acápite VI de la demanda, a fs. 4 vta., y otro en el apartado VII, a fs. 05), y la magistrada de primera instancia tomó uno de ellos que, según se desprende del recibo de sueldo del mes de noviembre, no resulta el correcto.

De allí que concuerdo con la base salarial que se tomó en el primer voto para efectuar la nueva liquidación, en tanto se ajusta a la MRNyH y la deducción de las sumas pagadas en concepto de vacaciones y aguinaldo,

c) Finalmente, en cuanto al cuestionamiento sobre la aplicación del DNU 329/20 y las consecuencias del despido incausado, adhiero a lo expuesto por mi colega preopinante. El agravio reitera la existencia de un contrato a plazo fijo, pese a que en autos se determinó

que la relación laboral era de tiempo indeterminado. En consecuencia, dicho agravio carece de crítica concreta contra la sentencia de grado en este punto y, por lo tanto, este Tribunal no puede ingresar a su tratamiento. El distracto sin causa, ocurrido el 30/11/2020, queda innegablemente alcanzado por la prohibición establecida en el mencionado decreto, lo que justifica plenamente la aplicación de las indemnizaciones previstas en el artículo 2 de la Ley 25.323.

Por último, en cuanto a la solicitud de readecuación de la imposición de costas y honorarios, dado que la misma es una consecuencia accesoria y lógica del resultado del proceso, no corresponde modificar la mismas.

Por lo antes expuesto, coincido en hacer lugar parcialmente al agravio planteado para disminuir el monto de condena en la suma de $1.553.200,50.

3.- SÍNTESIS DE LA SOLUCIÓN A PROPONER

Finalmente, concuerdo con la conclusión que propone el colega prevotante en el considerando IV, en cuanto a revocar parcialmente el fallo apelado a los meros efectos de reducir el monto de condena a la suma de $1.553.200,50, confirmándolo en todo lo demás que se decide. Asimismo, adhiero a la imposición de costas de esta instancia en un 90% a la parte demandada recurrente y en un 10% a la parte actora, en virtud de los vencimientos parciales y mutuos, y la regulación de honorarios para esta Alzada.

De tal manera, a la primera cuestión voto PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. De Cunto dijo:

En vista del acuerdo arribado acerca de la cuestión precedente, corresponde por tanto:

I.- Revocar parcialmente el fallo del anterior grado apelado para disminuir el monto de condena en la suma de $1.553.200,50, confirmándolo en todo lo demás que decide.-

II.- Imponer las costas de esta instancia se imponen en un 90% a la parte demandada recurrente y en un 10% a la parte actora.-

III.- Regular los honorarios de los Dres. <Persona 4>, <Persona 5> y <Persona 1>, en conjunto, en un 3,52%; y al <Persona 2> en un 5,48%; en ambos casos a calcular sobre el monto total de condena que resulte de la liquidación a practicar en la etapa de ejecución de sentencia.

ASI LO VOTO.-

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Guillermo Nicolás Walter dijo:

Visto el acuerdo alcanzado al tratar las cuestiones precedentes, corresponde:

I) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia de primera instancia para disminuir el monto de condena a la suma de $1.553.200,50, confirmándolo en todo lo demás .

II) IMPONER las costas de esta sede en un 90% a la parte demandada recurrente y en un 10% a la parte actora.

III) REGULAR los honorarios, por las tareas desarrolladas ante esta sede, a los Dres. <Persona 4>, <Persona 5> y <Persona 1>, letrados apoderados y patrocinante de la parte demandada, en conjunto, en el 3,52%. Al letrado apoderado de la parte actora, <Persona 2>, en el 5,48%. En ambos casos, los honorarios se calcularán sobre el monto total de condena que resulte de la liquidación a practicar en la etapa de ejecución de sentencia, con más el I.V.A. correspondiente.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

S E N T E N C I A:

Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala "B" de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

I.- Revocar parcialmente el fallo del anterior grado apelado para disminuir el monto de condena en la suma de $1.553.200,50, confirmándolo en todo lo demás que decide.-

II.- Imponer las costas de esta instancia se imponen en un 90% a la parte demandada recurrente y en un 10% a la parte actora.-

III.- Regular los honorarios de los Dres. <Persona 4>, <Persona 5> y <Persona 1>, en conjunto, en un 3,52%; y al <Persona 2> en un 5,48%; en ambos casos a calcular sobre el monto total de condena que resulte de la liquidación a practicar en la etapa de ejecución de sentencia.

IV.- Regístrese, notifíquese y devuélvase.

ALDO LUIS DE CUNTO
JUEZ DE CÁMARA

GUILLERMO NICOLÁS WALTER
JUEZ DE CÁMARA

REGISTRADA BAJO EL N°_____38____DEL AÑO 2025 – SDL – CONSTE.

PABLO SEBASTIÁN ETCHART
SECRETARIO DE CÁMARA