En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los veintidós días del mes de diciembre del año dos mil veinticinco, se reúne en acuerdo la **Sala 2** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia del Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y la vicepresidencia de la Dra. María Marta Nieto (Acuerdo Plenario nro. 5394/2025, arts. 1 a 5), para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"<Persona 6> c/ <Persona 22> SRL s/ SUMARIO –Cobro de Pesos e Indem. de Ley-", expte. nro. 721/25**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 3 (expte. nro. 569/24), y atento al resultado del sorteo de fecha 26 de noviembre de 2025 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y Dra. María Marta Nieto.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Son justas la Sentencia Definitiva nro. 154/25 de fecha 17 de junio de 2025 y su aclaratoria nro. 166/25? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento en virtud de los recursos de apelación que contra la sentencia de grado interpusieran el actor (ID 1957832, agravios ID 1971476), y el demandado (ID 1962217, agravios 1979314), en contra de la SD n° 154/2025. Corridos los respectivos traslados, la actora dio respuesta a los agravios de la contraria (ID 1988313) y la demandada respecto de los de la actora (ID 1984687). I. *Antecedentes*:

I.1.a. En breve síntesis, y en lo que aquí interesa, diré que el Sr. <Persona 6> interpuso demanda laboral en contra de <Persona 7>., persiguiendo el cobro de la suma de $465.103,46 en concepto de los rubros salariales e indemnizatorios componentes

de la liquidación final, indemnización por despido indirecto y de las indemnizaciones del art. 1 y 2 Ley 25323, daño moral, daño psicológico y diferencias salariales, con más intereses y costas a cargo de la demandada. Al relatar los hechos en que fundó su pretensión, la accionante indicó que comenzó a trabajar en relación de dependencia para la demandada, cuyo nombre comercial es Antares, en fecha 18/12/2017, en la categoría "Cocinero" encuadrado bajo CCT 389/04. Indicó que desde el comienzo se encontró mal registrado como ayudante de cocina. Señaló su jornada laboral y las tareas que realizaba, todas ellas bajo las órdenes del Sr. <Persona 2> gerente de la firma. Señaló el cuadro de su situación personal al momento del despido y describió la situación de violencia verbal y física de parte de su empleador hacia su persona que motivaran la situación de despido indirecto, por exclusiva culpa y responsabilidad de la aquí demandada. Describió los intercambios epistolares efectuados entre ambas partes y la intimación a la contraria de las diferencias salariales, liquidación final y la respectiva certificación laboral. Efectuó consideraciones sobre el despido y la liquidación practicada. Fundó en derecho, practicó liquidación provisoria y ofreció prueba. Planteó la reserva del caso federal. Peticionó. Corrido el traslado, tomó participación la firma demandada <Persona 7>., contestó demanda oponiéndose a su progreso, con costas. Formuló negativas en general y en particular, y controvirtió la plataforma fáctica, sostuvo que el actor se desempeñó como ayudante de cocina desde su ingreso por lo cual siempre se encontró debidamente registrado, fundó su teoría del caso en el abandono de trabajo por parte del Sr. <Persona 6>. Impugnó las partidas indemnizatorias reclamadas. Ofreció prueba, se opuso a la de la contraria y efectuó reserva del caso federal. Peticionó el rechazo de la demanda.

Los demás antecedentes de autos han sido debidamente reseñados en la sentencia de grado, por lo que a los mismos me remito y tengo presentes a la hora de resolver.

Allí se resolvió mediante SD n° 154/25 hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta por el Sr. <Persona 6> contra la demandada <Persona 7>., condenando a la demandada para que en el término de 10 días abone al actor, la suma de $606.866,50 en concepto de los créditos laborales: diferencias de haberes, antigüedad, preaviso y su correspondiente SAC, integración del mes de despido y su SAC, SAC proporcional 2do. Semestre, vacaciones no gozadas y su correspondiente SAC, arts. 1 y 2 de la Ley 25323, daño patrimonial y extrapatrimonial. Se impusieron intereses desde que cada suma es debida hasta su efectivo pago a la tasa activa para préstamos personales del <Persona 23> S.A., con la capitalización de intereses conforme art. 770 inc. b) del CCCN desde la notificación de la demanda. Condenó a la demandada a que en el plazo de 90 días acredite el cumplimiento de una capacitación en erradicación de violencia laboral por parte del socio gerente <Persona 2>, bajo apercibimiento de sanción conminatoria por cada día de demora. Imputó la suma abonada por la demandada de $19.189,53 al actor, primero a intereses y luego a capital y a partir del día siguiente al pago parcial, y devengando el remanente intereses hasta el total y efectivo pago, con capitalización desde la fecha de notificación de la demanda. Se impusieron las costas a la demandada vencida y se regularon los honorarios de los profesionales intervinientes.

Posteriormente mediante S.D n° 166/25 se aclara la SD n° 154/25 disponiendo que los rubros e indemnizaciones laborales devenguen intereses conforme a los arts. 255 bis. y 128 de la LCT, y que el daño civil devengue intereses desde que el daño fue causado (27/09/2018), conforme los arts. 1740, 1747 y 1748 del CCC.

Contra el decisorio se alzó el actor cuestionando el rechazo de la indemnización por falta de entrega de la documentación laboral regulada por el art. 80 LCT.

Por su parte la demandada se agravia contra el fallo por la condena a abonar la indemnización del art. 1 de la Ley 25.323, los rubros daño moral y psicológico, y por la sanción de acreditar el Sr. <Persona 2> capacitación en erradicación de la violencia.

II. *Agravios*.

II.1. – *Agravio del actor – Sr. <Persona 6>*:

II.1.a. El actor se agravia por el rechazo de su pretensión respecto de la entrega de los certificados de trabajo (art. 80 LCT) y su correspondiente multa.

Critica que el juez *a quo* considere cumplida la obligación con la puesta a disposición de los certificados, por haberse elaborado en fecha 2/11/2018, como si ello fuera relevante a los efectos del cumplimiento de la entrega, cuando la demandada nunca comunicó de ello antes del 9/11/2018.

Manifiesta que es impensado que quien fuera agredido físicamente se presente a retirar la documentación laboral en el domicilio de la empleadora, por el peligro que corre su integridad física.

Expone que no surge comprobado en auto el cumplimiento de la entrega de los certificados laborales y que la contraria no produjo ni ofreció prueba dirigida a acreditar el cumplimiento referido en su demanda. Además de que tampoco dio cumplimiento con el compromiso indicado en su CD de consignar la documentación judicialmente.

Afirma que el magistrado de grado yerra en la interpretación de los hechos y del alcance de la obligación contractual del empleador regulada por el art 80 de la LCT, en cuanto que la entrega de la documentación laboral reclamada es una obligación contractual que no puede ser suplida por la contraria con la mera

puesta a disposición, menos aún en las circunstancias y contexto de violencia en las que se desarrollara su reclamo.

Asimismo, destaca que la misma no cumple con los recaudos dispuestos por el art 12 inc. g de la Ley 24241, en cuanto que de los formularios de AFIP como el PS 6.2 de ANSES, no surgen en forma correcta la verdadera función desempeñada, su oficio y ocupación, su real fecha de egreso, sumado a la falta de pago del periodo fiscal del mes de octubre. Cita el criterio del STJ en los autos caratulados "<Persona 24> c/ <Persona 25> S.R.L. s/ Demanda Laboral (Dif. Haberes e Indemnizaciones)", expte. 21.884, Sentencia n° 01/S.R.E/2011, a los fines de fundar su tesitura.

Con base en ello, solicita se haga lugar al agravio y se revoque la sentencia haciendo lugar a la condena a la entrega de los certificados previstos en el art. 80 LCT por el periodo de la relación laboral informando la verdadera función laboral que ejercía, sumado a la multa por su falta de entrega.

II.2. *Agravios del demandado – <Persona 7>.*:

II.2.a. En primer término la demandada se agravia por la condena indemnizatoria del art. 1 de la Ley 25323 dispuesta en la sentencia.

Indica que su conducta no encuadra en la descripción normativa, toda vez que la relación que la unía con el actor estuvo correctamente registrada, y por ello el reclamo debe ser rechazado.

Manifiesta que el juez de grado confunde deficiente registración, con deficiente categorización. Dice que tal como sostiene la jurisprudencia mayoritaria, cuando el art. 1 de la Ley 25323 alude a la deficiente registración lo hace en los términos previstos en los arts. 9 y 10 de la Ley 24013, que no se refiere al incorrecto registro de la categoría laboral como supuesto de irregularidad pasible de sancionar. Cita jurisprudencia de esta Cámara a sus efectos.

Solicita se haga lugar al agravio y se revoque la condena a abonar la indemnización prevista en el art. 1 de la Ley 25323.

II.2.b. En segundo término, se agravia por la condena impuesta por la indemnización de daño moral.

Afirma que su conducta jamás pudo ser considerada como un menoscabo o afección moral al actor, como sostiene el juez de grado, por lo que solicita que la condena a pagar la suma de $202.288,83 por este rubro sea rechazada.

Asimismo peticiona que para el hipotético caso de que se considere que ha existido una conducta considerada como ilícita y que conlleve a la reparación del daño moral, se morigere la misma con base en que el actor contaba a la fecha de la extinción con solo 9 meses de antigüedad, la mejor remuneración normal y habitual fue la correspondiente al mes de Julio/18 ($29.128,65), que se la condenó a abonar la indemnización prevista en el art. 245 de la L.C.T. por la suma de $31.556,03 (con SAC incluido) y que el magistrado de grado la condenó a abonar en concepto de indemnización por daño moral como consecuencia del distracto la suma de $202.288,83, es decir el equivalente a más de seis mejores remuneraciones mensuales, normales y habituales, con SAC incluido.

Señala que el monto de indemnización por daño moral debe guardar razonable relación el periodo de tiempo que el actor sufrió el daño, y que debe ser una compensación por el dolo conforme lo dispuesto en el art. 1741 del CCCN. Solicita se haga lugar al agravio y se rechace la condena a pagar indemnización por daño moral, o bien, para el hipotético caso de que se confirme el rubro, se revoque la sentencia ajustando el monto a las circunstancias particulares de la causa.

II.2.c. *En tercer término se agravia por la condena en concepto de indemnización de daño psicológico*.

Manifiesta que el legislador como un mecanismo de carácter tuitivo o protectorio del trabajador tarifó el daño que le pueda

generar la ruptura del vínculo laboral. Entonces, al prefijarlo, quitó la carga a la parte más débil de la relación de acreditar la existencia y el *quantum*.

En virtud de ello, dice que la prefijación o tarifa, tiene como efecto principal impedir que las partes invoquen que el daño fue menos o más. Y que, en esa tarifa, está incluido todo daño que pueda producirse por un despido, incluido el daño psicológico.

Asimismo, expone que para el hipotético caso de que se confirme la condena a abonar dicha indemnización, cuestiona la fecha en que corren los intereses de la misma.

Entiende que los valores de resarcimiento deben ser a la fecha del evento dañoso, y no al día de la realización de la pericia (5 años después) como hizo el juez de grado.

Por lo cual solicita se revoque la condena por la indemnización del daño psicológico y sus intereses y en consecuencia, se determine un monto real de ese concepto en el año 2018 con más los intereses desde esa fecha, o en su caso, se confirme el valor a la fecha de la realización de la pericia psicológica (06-08-23), y los intereses se ordenen desde ese momento.

II.2.d. Por último la demandada se agravia por la condena a acreditar una capacitación en erradicación de violencia laboral por parte del socio gerente <Persona 2>.

Sostiene que la decisión del magistrado de grado al fallar sobre cuestiones no planteadas vulnera su derecho constitucional de propiedad (art. 17 CN) y de defensa en juicio (art. 18 CN), además del principio de congruencia que debe regir el proceso.

Refiere que si bien el art. 68 de la Ley XIV nº 1 faculta al magistrado a sentenciar *ultra petita* (desborde en el aspecto cuantitativo), no lo hace para sentenciar *extra petita* (desborde cualitativo, al resolver cuestiones no planteadas por las partes al formular sus pretensiones).

Entiende que aun cuando hubiera sido peticionado por la parte actora, tal petición debió ser rechazada porque conforme fuera reconocido por el a quo, el episodio que dio origen al distracto y a la condena, sucedió con anterioridad a la entrada en vigencia de la norma en que funda su decisión (Convenio 190 OIT).

II.3. *Réplica de los agravios por parte del actor y del demandado.*

La parte actora y la demandada, dan respuestas en forma concordante a los agravios de la contraria y contraponen los fundamentos de la apelante, considerando ajustado a derecho los fundamentos del fallo de primera instancia en lo que no fuera materia de agravios. Ambas solicitan se rechace en su totalidad los recursos de apelación interpuestos por la contraria, con expresa imposición de costas.

III. *Tratamiento de los agravios. Solución*:

Ante todo, es habitual que señale que no es preciso que el tribunal considere todos y cada uno de los planteos y argumentos esgrimidos por las partes, ni en el orden en que son propuestos, bastando que se lo haga únicamente respecto de aquellos que resulten esenciales y decisivos para sustentar debidamente el fallo de la causa. Tal como lo ha establecido el más alto tribunal federal, "los jueces no están obligados a tratar todos y cada uno de los argumentos de las partes, sino solo aquellos que estimen pertinentes para la solución del caso" (CSJN, Fallos, 248:385; 272:225; 297:333; 300:1193, 302:235, entre muchos otros).

III.1.a. Entonces, efectuada ya la reseña precedente y en la solución, por una cuestión de buen orden procesal, abordaré en principio el agravio de la actora quien en su primera queja, como ya lo señalara párrafos arriba, cuestiona el rechazo respecto de su pretensión de la multa prevista en el art. 80 LCT, y su debida confección y entrega de dicha documentación laboral.

En claro, la cuestión a dirimir, por tanto, transita el meridiano del cumplimento –o no– de las previsiones de la letra que compone la norma citada, ello respecto del cumplimiento de las obligaciones allí establecidas en cabeza del empleador, las que en la sentencia se juzgaron satisfechas y rechazaron la condena, tanto por la obligación de hacer como en relación con la indemnización prevista en la norma. Tal decisión es la que constituye el objeto de la crítica.

Recuerdo aquí que el art. 80 LCT dispone: "La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual. El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando este lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables. 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. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las

sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente. (Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley n° 25345 B.O. 17/11/2000)".

Respecto del mentado requerimiento, el Dec. Reglamentario n° 146/01 estableció en su art. 3°: "El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los aparts. segundo y tercero del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo 20744 (t.o. por Dto. 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo".

Luego, está claro que la obligación impuesta al empleador subsiste en todo caso, más la indemnización allí prevista se torna procedente en tanto el trabajador haya dado cabal cumplimiento a la intimación que le es exigida para tal fin, la que aquí efectivamente se cumplió (TCL CD <Archivo 1> fechada 06/11/2018).

Respecto del certificado de trabajo, este debe contener a) el tiempo de prestación de servicios, b) la naturaleza de estos, c) la constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. No se requiere, en cambio, que incluya la constancia de retenciones en concepto de aportes sindicales o contribuciones destinados a entidades sindicales y, d) la calificación profesional obtenida por el trabajador en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere realizado o no, acciones regulares de capacitación (constancia que debe figurar en el comprobante, de acuerdo con lo dispuesto por el sexto artículo sin número del capítulo VIII "De la formación profesional" del Título II de la Ley de Contrato de Trabajo, incorporado por la Ley 24576).

La información que surja del mismo debe corresponder a la realidad de los hechos por lo que no será defectuoso el que denote el incumplimiento de obligaciones relativas al ingreso de aportes o contribuciones, pero lo será el que contenga una información falsa o el que no cumpla los requisitos normativos exigidos por la norma.

Bien, aclarado lo anterior, cabe poner de resalto que de los antecedentes del proceso surge que la empleadora sostuvo durante toda la tramitación del mismo –y ofreció y produjo prueba a dicho fin– que puso a disposición del trabajador la documental laboral a la que me he referido en los párrafos anteriores y que este no concurrió a las oficinas de la empleadora a retirarla.

Luego, reiteraré mi criterio sobre el particular, toda vez que, tal como lo he sostenido invariablemente en anteriores votos (véase "<Persona 16>, <Persona 17> c/ <Persona 18>, <Persona 11> s/Sumario – Cobro de pesos e Indem. de ley", expte. n° 473/18, "<Persona 19>, <Persona 12> c/ <Persona 26> SA s/ Sumario – Cobro de pesos e indem. de ley", expte n° 290/19, entre varios otros), resulta estéril utilizar como argumento el haber "puesto a disposición" del dependiente la documentación referida, pretendiendo así transferirle una responsabilidad que es propia del principal. Es claro que tal proceder no configura el cumplimiento de la manda legal y, precisamente por ello, contraría la buena fe. Es decir, no se libera de la obligación el empleador por el solo hecho de invocar aquella "puesta a disposición", sino que corresponde sea entregada efectivamente al empleado. Si este no concurre a retirarla, pues deberá aquel consignarla administrativamente en debida forma.

Es que la cancelación requiere la entrega de los certificados, ya que lo que la ley quiere es que el trabajador tenga el objeto debido. La puesta a disposición, es solo una expresión. El art. 80 LCT no solo protege al trabajador, sino que sanciona al empleador incumplidor de un deber tan delicado

como el de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social, y en el cuarto apartado, recalca, "si el empleador no hiciera entrega".

Así, bien puede afirmarse que la redacción del art. 80 LCT es clara y no autoriza a apartarse de su interpretación literal. Todos sus incisos constituyen al empleador como obligado a entregar al trabajador las certificaciones allí determinadas. Si admitiéramos como válida la excusa del empleador de "que puso a disposición" del dependiente las certificaciones, y este último no concurrió a buscarlas, se caería en el absurdo de transferirle a éste la carga de la prueba, obligándolo a demostrar que se presentó a recibirlas y le fueron negadas, para efectivizar la sanción, lo que constituye un absurdo.

Luego, está claro que la obligación impuesta al empleador subsiste en todo caso, más la indemnización allí prevista se torna procedente en tanto el trabajador haya dado cabal cumplimiento a la intimación que le es exigida para tal fin, la que aquí efectivamente se cumplió (CD <Archivo 1> AR de fecha 06/11/2018). No se me escapa la respuesta de la empleadora quien mediante CD <Archivo 2> fechada 09/11/2018-informa que la documentación requerida se encuentra a su disposición en el domicilio de esa empresa, para la cual se le solicita el retiro de la misma o en su defecto, se procedería a su depósito (consignarla) por ante la secretaria de Trabajo de la Provincia, lo cual nunca sucedió, acompañándola recién al momento de tomar participación en autos al contestar demanda. Se admite el agravio.

En relación a la correcta confección de la documentación laboral pretendida por el actor, y atendiendo a sus argumentos, tengo dicho ya en anteriores fallos y en criterio que esta alzada ya ha sentado de manera concordante ("A. de C. y S. P. O Ch. c/ C. d. V. SRL y otros s/ Ordinario (cobro de pesos)", expte. n° 404/2014, "B., J. A. c/ O., V. R. y otros s/Daños y Perjuicios",

Expte. n° 45/2015, entre varios otros) que esta instancia no representa un nuevo proceso. Así, surge con claridad que la cuestión materia de agravio no fue planteada en la instancia de grado al momento de entablar la demanda, sino que se la introduce recién en la queja formulada ante esta alzada. Ello surge objetivamente de la meticulosa lectura de la demanda impetrada (ver fs. 38/50vta.) en que la parte actora no hizo referencia alguna a la debida confección de la documentación que hoy pretende sea impuesta a la parte demandada, fundamentada en la conducta que le endilga. Ello así, queda por tanto al margen de la discusión en esta etapa so pena de violentar elementales principios vinculados al debido proceso y al derecho de defensa. Es que, atento al acotado marco que corresponde a la apelación lo cierto es que "mediante el recurso de apelación no pueden someterse a conocimiento de la alzada defensas o cuestiones que no fueron articuladas oportunamente. Y si el recurrente las introduce en la expresión de agravios, su tratamiento en la alzada importaría la violación de las normas procesales (arts. 34, inc. 4°, 163, inc. 6°, 266 y 272, CPCCN)" (CCiv.Com. Lomas de Zamora, Sala I, 27/2/03, Rep. LL, 2003-1796, n° 33, y LLBA, 2003-1167).

Así, y so pena de pecar de reiterativo: "La alzada solo puede juzgar aquellas cuestiones involucradas en los escritos constitutivos de la litis, porque el límite de los poderes del a*d quem*, está dado por los capítulos propuestos a la decisión el juez de primera instancia "(C3° Civ.Com. Minas, Paz y Trib., Mendoza, 9/9/02, Rep. LL, 2003-1978, n° 42,y LL Gran Cuyo, 2003-154).

Bajo tales parámetros, corresponde hacer lugar parcialmente al presente agravio de la actora respecto a la condena a la demandada a abonar la multa prevista por el art. 80 LCT, la cual será calculada en la instancia de grado y rechazar la pretensión

respecto de la confección de dicha documentación laboral pretendida en esta instancia.

III.2.a. En su primer agravio, cuestiona la demandada apelante lo decidido, en tanto entiende que la multa prevista en el art. 1°de la Ley 25323 no le resulta aplicable en razón de que se aplica cuando hubiera una relación incorrectamente registrada o esté de modo deficiente, encontrándose el actor debidamente registrado.

Interpreto al respecto que existe confusión en la postura que exterioriza el recurrente, toda vez que la norma citada dispone: "Las indemnizaciones previstas por las leyes 20744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente".

Si bien la norma no hace alusión expresa a la categorización, se ha sostenido que la norma alcanza a cualquier otra irregularidad o deficiencia en la registración, como la categoría laboral, la naturaleza del vínculo o la modalidad de contratación, es decir, todos los supuestos en que esté distorsionado algún dato de la relación de empleo que la ley exija que sea registrado (<Persona 21>, <Persona 20>, DT 2000-B-2273).

De allí que -como sostuviera precedentemente- cuando el art. 1 de la Ley 25323 hace referencia a relación laboral no registrada y a relación laboral registrada de modo deficiente, en principio se debe estar a lo dispuesto en el art. 7 de la Ley 24013 y en los arts. 9 y 10 respectivamente de dicho cuerpo legal. Así entonces si se entiende que la jornada de trabajo no era la real o la categoría asignada era inferior a la debida, no puede sostenerse luego que no existe irregularidad registral, pues ello implicaría una contradicción lógica jurídica.

En consecuencia, teniendo en consideración que el juez de grado ha hecho lugar al reclamo respecto a la mala categorización del Sr. <Persona 6> quien cumplía tareas de encargado de cocina conforme CCT 389/04, corresponde el rechazo del agravio.

III.2.b. Luego, y en relación con el daño moral efectivamente demandado, sostuvo que el legislador tarifó el daño que pueda generar la ruptura de la relación laboral a través del art. 245 de la LCT a los efectos de impedir que las partes invoquen que el daño fue más o menos, por lo cual este rubro debe ser rechazado. A esa hora, afirma que para el hipotético caso de que se considere que ha existido una conducta ilícita de su parte que conlleve a la reparación del daño moral, se morigere el monto de la indemnización guardando una relación al tiempo que el actor sufrió el daño, las circunstancias particulares del caso y lo dispuesto por el art. 1741 del CCCN. Y en este punto, adelanto que corresponde su rechazo.

Advierto que la demandada no critica la valoración de las probanzas ni el carácter de la injuria derivada de tales procederes, y que justificara el distracto en la causal, solo se limita a reiterar los fundamentos expuestos al momento de contestar demanda respecto al rechazo del rubro.

Es que, el propio sentenciante sostuvo que el despido indirecto invocado por al actor cuenta con tal justificación, toda vez que acredito los extremos que hicieron imposible su continuidad, agresión verbal y física por parte de un socio gerente de la demandada contra el accionante

No desconozco que la imposición de una condena por daño moral resulta de carácter excepcional, toda vez que conforme a la normativa del art. 245 LCT, todos los perjuicios generados por el distracto deben ser resarcidos por la vía de la indemnización tarifada de la citada norma legal.

Ahora bien, se ha dicho que respecto del planteo acerca de la procedencia del daño moral en las relaciones de empleo, que

el mismo es propio de la humanización del trabajo y la dignificación del ser humano como tal, independientemente de su condición laboral. Aquellos aspectos del ser humano que lo vinculan a una organización productiva ajena, han generado relaciones de tipo social, en las que interviene el Estado con regulaciones mínimas en aras de la paz. Pero ocurre que estos aspectos son parciales en la vida del trabajador como persona. Su interacción, no se limita a los aspectos productivos del contrato de trabajo, sino que se insertan en un contexto social más amplio de relaciones humanas que también ha merecido la atención del Estado y la comunidad internacional en el reconocimiento de derechos propios de la condición humana, de la cual también participa el trabajador.

Es por ello que estos casos solo pueden recibir adecuada solución jurídica, en la medida que el agravio, en el contexto de la relación laboral, sea considerado como un hecho autónomo, ilícito, que como tal, dentro o fuera del contexto de la contratación laboral, de lugar a una reparación del daño moral sufrido. A falta de regulación específica en la legislación laboral, la reparación de los ilícitos adicionales deberá ser realizada de acuerdo a las prescripciones del derecho común, de aplicación supletoria para los casos no previstos por el régimen especial.

En el caso, existe prueba objetiva que me lleva a considerar la existencia del pretendido daño moral, como las testimoniales de los Sres. <Persona 14> y <Persona 8>, la actuación notarial realizada por el escribano <Persona 13> y la denuncia penal, que pudiera dar cuenta de daño originado por la violencia física y verbal, sufrimiento excepcional del actor y que justificara la concesión de la indemnización.

En consecuencia, y por lo expuesto, rechazo del agravio de la parte demandada.

Luego, se queja la recurrente por el monto de la partida indemnizatoria reconocida por este rubro.

Sin embargo, su queja revela apenas una mera disconformidad con el criterio del juzgador, la que no resulta idónea para conmover lo decidido. Se rechaza el agravio.

III.2.c. En relación con la tercera queja de la demandada, cuestiona esta el monto de la indemnización por daño psicológico otorgada al trabajador. Plantea, a esa hora que en materia laboral las indemnizaciones se encuentran tarifadas incluyendo todo daño que se origine del despido, incluido el psicólogo. Asimismo, cuestiona el origen de los intereses fijados por el magistrado de grado respecto a este rubro.

Destaco que, como lo he sostenido invariablemente, el daño psicológico no ostenta autonomía normativa. Ello no implica que, de existir, sea resarcido, pero lo será ya en el ámbito del daño patrimonial o extrapatrimonial, según corresponda.

Aclarado ello, pongo de resalto que la parte demandada no ha impugnado u observado la prueba pericial psicológica efectuada en autos (ID 1166815), fundamental para acreditar los padecimientos psicológicos sufridos por el trabajador consecuencia de las agresiones laborales vivenciadas por parte de uno de los socios gerente de la firma demandada, y que ubica la reparación, en rigor de verdad, en la órbita del daño material.

Ahora bien, aún merituando el esfuerzo argumental de la recurrente, el agravio tampoco va más allá de la mera disconformidad con lo resuelto. Adviértase que al momento de contestar la demanda no se expidió respecto de la improcedencia del daño psicológico, que aquí pretende introducir.

Es así, que la queja que hoy formula asociada a su actividad procesal, no encuentra sustento idóneo para conmover lo decidido, razón por la que corresponde sea rechazada.

En atención a los intereses, ha de tenerse presente que como variable de cálculo se ha tomado el monto de la consulta

psicológica al momento del informe pericial, es decir se ha fijado a valores de esa fecha, por lo que los intereses deben computarse efectivamente a partir de la fecha de producción del informe pericial. Se hace lugar al agravio en el punto referido al punto de partida de los intereses.

III.2.d. Respecto de la última queja por la condena dispuesta por el magistrado, respecto de la capacitación del socio <Persona 2> en erradicación de la violencia laboral, adelanto que el agravio debe ser rechazado.

En este punto, he de señalar que la demandada no visualiza la gravedad de la injuria cometida de la cual derivara el despido que aquí nos ocupa, limitando su agravio a que el juez actuó *extra petita* ordenando una sanción no solicitada por el actor y aplicando en forma retroactiva el convenio de la OIT 190 teniendo en cuenta la fecha de los hechos denunciados.

Ante este panorama y frente a la judicialización de un conflicto de naturaleza laboral, se advierte la necesidad de que el Poder Judicial, en tanto órgano del estado encargado de impartir justicia, proceda a incorporar durante el proceso y al momento de la sentencia, una mirada que atienda a las cuestiones de vulnerabilidad y que promueva la desnaturalización de aquellos patrones que durante años regularon las relaciones de poder, como fueran las relaciones laborales.

Habiendo el magistrado de grado constatado la existencia de hechos compatibles con la naturaleza del maltrato y violencia laboral, física y psicológica con las pruebas incorporadas en la causa y siendo el denunciado el socio gerente de la firma empleadora autor de dichas acciones, por lo cual evidenciándose que la demandada incumplió con los deberes que se encuentran a su cargo, regulados por la LCT, la Constitución nacional y los tratados de derechos humanos en los que la República es parte, conforme manda la CN (art. 31 y 75 inc. 22), es que no puede pasar por alto imponer una sanción a raíz del *mobbing* laboral

del que ha sido víctima el Sr. <Persona 6> por parte de su entonces superior jerárquico.

A tenor de que el artículo 14 bis de la Constitución nacional dispone: "…El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor…". Según Sagüés, esta norma constitucional es plenamente operativa, por lo que, a su criterio, tiene vigencia y exigibilidad por sí misma; por consiguiente, debe asegurarse el respeto a la dignidad del trabajador, sin admitir situaciones de hecho que puedan provocar algún desmedro físico o moral o que atenten contra la calidad humana del trabajador" (Sagüés, "Constitucionalismo social", en Vázquez Vialard, Antonio (dir.) "Tratado de derecho del trabajo", t. 2, p. 809).

Asimismo, cabe recordar que pesa sobre los empleadores en forma genérica tanto un deber de prevención de los riesgos del trabajo como una obligación de seguridad. Estos tienen una raigambre netamente constitucional, así lo ha entendido la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires quien ha dicho: "… El empleador debe velar por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentren dentro del establecimiento y/o cumpliendo sus tareas, obligaciones que dimanan del deber genérico de seguridad y del principio de indemnidad (art. 75, LCT y art. 4° Ley 24557) y como contrapartida de los poderes de organización y dirección que la ley le otorga; tales obligaciones se complementan con el deber de previsión que surge de la relación contractual y que se convierte en una obligación legal de seguridad, así, debe preservar la dignidad de la persona trabajadora cuyo fundamento no es otro que el dispositivo constitucional que garantiza 'condiciones dignas y equitativas de labor (art. 14 bis, CN), por ello, no solo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes sino que constituye una exigencia

derivada del principio de indemnidad citado y de la buena fe exigible al buen empleador y de lo esperable de este…" (Fallo citado por Ojeda, Raúl Horacio, *Jurisprudencia laboral nacional y de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires*, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2014, RCJ 10272/12).

Respecto de ello, la obligación de seguridad del empleador ha sido definida como "…el cúmulo de acciones exigibles al empleador para tutelar la integridad psicofísica de cada uno de los trabajadores que dependen de él…" (*Tratado de derecho del trabajo*: *riesgos del trabajo: obligación de seguridad: accidentes y enfermedades inculpables*, segunda edición ampliada y actualizada / coordinado por <Persona 4> y <Persona 1>; dirigido por Mario Eduardo Ackerman -2° ed. - Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2013, pág. 58).

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha incluido en múltiples fallos medidas que configuran "garantías de no repetición" de las conductas objeto de reprimenda. Define Jorge F. Calderón Gamboa en su artículo "La reparación integral en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: estándares aplicables al nuevo paradigma mexicano", publicado en https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33008.pdf: "Estas medidas tienen como principal objetivo la no repetición de los hechos que ocasionaron la violación, las cuales pueden incluir capacitaciones, reformas legislativas, adopción de medidas de derecho interno, etc. Atienden el espíritu establecido en el artículo 63.1o., el sentido de reparar las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos. Resulta importante señalar, que dichas medidas también deben tener un nexo causal (aunque este sea amplio o como víctima potencial) con la violación encontrada en el fondo".

En atención a lo manifestado por la demandada y que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificado por este país mediante la Ley 27580, entró en vigencia

el 23/02/2022, siendo el despido indirecto que aquí nos ocupa de fecha 28/09/2018, debe valorarse como me he expedido supra que en la interpretación no puede desconocerse la supremacía de la Constitución nacional ni los tratados de derechos humanos en los que la República Argentina es parte, conforme manda la Constitución nacional (art. 31 y 75 inc. 22), que se encontraban vigentes al momento del hecho. Con base a lo expuesto, el agravio debe ser rechazado.

IV. *Costas y honorarios*:

Resta resolver lo atinente a las costas, las que corresponde sean readecuadas por imperio de la letra del art 282 del ordenamiento ritual. Sin perjuicio de ello, lo que se decide no altera la condición de vencida de la parte demandada por lo que costas y honorarios de primera instancia se mantendrán como fueran fijados, mientras que las correspondientes a esta alzada se impondrán a la demandada vencida (arts. 69 y 72 CPCCCh).

Los honorarios profesionales se regularán conforme las pautas establecidas en la legislación especial –Ley XIII n° 4 DJP- fijándose por las labores en la alzada para los Dres. <Persona 9> y <Persona 10>, conjuntamente, en el 28%, y para los Dres. <Persona 5> y <Persona 3>, en forma conjunta, en el 26%, a calcular sobre los correspondientes a la instancia de grado, y con más el IVA de corresponder.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Por lo expuesto, y de ser compartido mi voto, propongo al acuerdo la siguiente fórmula postulatoria:

1) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la parte actora, modificando la sentencia de grado, exclusivamente respecto del planteo formulado de la multa prevista en el art. 80 LCT, conforme considerando respectivo.

2) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la demandada, respecto del devengamiento de

intereses del rubro daño psicológico, conforme considerando respectivo.

3) Mantener las costas de la primera instancia como fueran fijadas e imponer las de esta alzada a la demandada vencida (arts. 69 y 282 CPCCCh).

4) Mantener los honorarios profesionales regulados en primera instancia como fueran fijados. Por las labores ante la alzada, fijar los honorarios para los Dres. <Persona 9> y <Persona 10>, conjuntamente, en el 28%, y para los Dres. <Persona 5> y <Persona 3>, en forma conjunta, en el 26%, a calcular sobre los correspondientes a la instancia de grado, y con más el IVA de corresponder.

5) Tener presente la reserva del caso federal formulada por el actor.

A la primera cuestión, la Dra. Nieto dijo:

I. Concuerdo con el detalle de antecedentes de la causa que efectuó el Dr. Hayes en los apartados I. a II.3 de su voto, motivo por el cual remito a la reseña allí introducida (art. 2, Ley V-203).

II. Asimismo concuerdo con la solución propuesta por el colega preopinante en el apartado III.1.a en el tratamiento del recurso planteado por el actor al dar respuesta al debate planteado ante esta instancia, a cuyos fundamentos sumo mis motivos

II.1. Corresponde en el tratamiento del agravio, recordar al recurrente la obligatoriedad de respeto del principio de congruencia, es decir, en el abordaje de los agravios, al igual que el Dr. Hayes, tendré especialmente presente lo pretendido en la demanda, por cuanto aquellas cuestiones que no se hayan planteado en el escrito postulatorio, no pueden ser introducidas en el de expresión de agravios, desde el mismo momento en que no fue objeto del litigio en la instancia de grado, careciendo en consecuencia esta instancia de competencia para su tratamiento.

De así hacerlo, la sentencia de Cámara sería nula u arbitraria por violación del principio de congruencia.

Por ello, corresponde entrar a la pretensión y fundamentos de la demanda, los cuales han sido motivo de pronunciamiento del juez de grado.

Y en este sentido, de su atenta lectura, surge que el actor, respecto a lo que es materia del agravio, ha sostenido dos objetos pretensionales, el primero que se entregue la documental del art. 80 de la LCT y en segundo término, se aplique y condene la multa contenida en la misma norma, mas no la condena a hacer, conforme real fecha de extinción y categoría laboral, por tanto corresponde desestimar su pretensión en recurso. Por ello, el tratamiento se circunscribirá a la procedencia de la multa del art. 80 del LCT, revocando la sentencia de grado o, en su defecto, confirmando su rechazo.

He afirmado en reiteradas oportunidades respecto a la obligación contenida en el art. 80 de la LCT, que la jurisprudencia no ha sido pacífica en cuanto a interpretar el alcance de "poner a disposición" dicha documentación de manera eficaz y tiempo legal. Existen numerosos precedentes de esta misma Cámara que han interpretado que el empleador, a fin de acreditar haber puesto a disposición del extrabajador la documentación de referencia, debe intimar al actor a retirar la documentación, constatar por actuación notarial o consignarla judicialmente, para así verse exonerados de dicha sanción contemplada en el art. 80 LCT.

Entiendo que cada caso merece su mirada en particular y que no existen parámetros rígidos al respecto, que la obligación impuesta por la norma es la confección de los certificados laborales y su puesta a disposición del trabajador, mas no la obligación de resultado de efectivamente entregarlos, siendo variada la casuística en el tema. Partiendo de que el cumplimiento de la obligación del empleador prevista en el art.

80 de la LCT debe juzgarse de acuerdo con las circunstancias normales que la rodean, la obligación a la patronal impuesta en la norma es efectuar la documentación y ponerla a disposición del trabajador.

Del colecto probatorio surge que la documentación en cuestión, ha sido confeccionada temporalmente y ante la intimación a su entrega, formulada por el accionante, la exempleadora comunicó que se encontraba a su disposición para ser retirada, caso contrario la depositaría, a fin de verse liberada de su obligación, cuestión que efectivamente no realizó, esperando a acompañarla a la contestación de demanda. Entonces, no puede entenderse que ha cumplido con la puesta a disposición, por cuanto a sabiendas de las consecuencias de la falta de retiro de parte del trabajador, avisó que se liberaría de tal obligación procediendo a consignarla y sencillamente dejó ello en una advertencia que luego no efectuó, esperando al reclamo judicial.

Es decir, ni bien producido el distracto, advertida la patronal de la posibilidad de que su exdependiente no retire la documentación, lo intimó fehacientemente a retirarla. Siendo persistente la conducta del actor, ante su propio requerimiento le comunicó dicha circunstancia bajo apercibimiento de que en caso de no hacerlo, procedería a su consignación judicial, habiendo esperado el reclamo judicial para traer dicha documentación con su escrito de contestación. Coherente con su propia teoría del caso, si entendía que ante el no retiro, debía consignarla, es porque actuando de tal manera evitaba la condena y optó por no hacerlo, por ello siendo coincidente con lo resuelto en la Sentencia Definitiva nro. 119/2025 “L” del día 19/09/2025, corresponde hacer parcialmente lugar al agravio y disponer la admisión de la multa del art. 80 LCT la cual deberá ser calculada en primera instancia y así lo voto.

II.2. Respecto a los agravios expuestos por la parte demandada empleadora, donde insiste en su teoría del caso

defensista, coincido en el tratamiento y propuesta de resolución formulada por el Dr. Hayes, recordando que ya he sostenido en otras oportunidades, de acuerdo a la jurisprudencia unánime, que las cargas procesales constituyen un actuar facultativo de las partes, que se traduce en un imperativo en su propio interés. Su incumplimiento no genera derecho alguno a favor de la contraria, pero puede incidir en desmedro de la posición sustentada por quien dejó de cumplirla.

Es sabido que le incumbe al actor la carga de la prueba de los hechos constitutivos del derecho que pretende le asiste y le corresponde al demandado probar los hechos impeditivos, modificatorios y extintivos en los que basa su defensa. Dice Palacio que por prueba debe entenderse "la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios establecidos por la ley, y tendiente a crear la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamento de sus pretensiones o defensas" (Palacio, Lino Enrique (2003), "Manual de derecho procesal civil", decimoséptima edición, ed. Abeledo Perrot, Buenos Aires). Entonces, probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación.

Y en este sentido, si nos detenemos en qué ha probado la parte demandada, respecto a las circunstancias que rodearon el distracto como asimismo las reales funciones o tareas desempeñadas por el actor para la misma, advierto que no surge acreditada en el caso, y si las conductas asumidas por su exempleadora. Las testimoniales brindadas, valoradas en forma integral con las demás pruebas que integran el colecto probatorio, no resultan contradictorias sobre las tareas desempeñadas por el actor, en la cocina del local que explota la demandada, ni respecto a los reclamos efectuados por el actor respecto a la registración y liquidación de su real categoría y, finalmente, la situación generada por quien resultaba su

superior, el día de los hechos que dan lugar a la injuria laboral y posterior despido indirecto, prueba de ello, es la total ausencia de referencias a pruebas concretadas por su parte en el caso.

La libre apreciación de la prueba debe ser razonada, crítica, basada en las reglas de la lógica, la experiencia, la psicología, y no arbitraria, requisitos que no es necesario exigirlos expresamente, y ese proceso de convicción debe explicarse en la motivación del fallo, para cumplir con los requisitos de publicidad y contradicción, que forman parte de los principios constitucionales del debido proceso y del derecho de defensa (Hernando Devis Echandía, *Compendio de la prueba judicial*, Tomo I, pág. 68, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2000).

Con relación a la valoración de la prueba en general, que el art. 390 del CPCC establece que, salvo disposición en contrario, los jueces formarán su convicción respecto de la prueba, de conformidad con las reglas de la sana crítica. Esto implica que la prueba ofrecida por las partes con la intención de procurar el convencimiento del sentenciador, es analizada por este desde un punto de vista lógico, mediante un examen crítico que lo coloca en una situación activa y no ya de mera contemplación: el juez no "acepta" la prueba; todo lo contrario, debe valorarla como jurisperito, como un técnico en el conocimiento del derecho. Ello supone que el tribunal no actúa completamente libre en sus apreciaciones, pues se encuentra sometido a determinadas reglas legales, a fin de otorgar garantía a los justiciables.

Todas reglas que entiendo respetadas en la sentencia.

Coincido con la calificación jurídica efectuada por quien me precede en orden de valoración, respecto a la multa dispuesta por el art. 1 de la Ley 25323, en el apartado III.2., en atención a la deficiente registración de la categoría laboral del actor,

como asimismo lo propuesto en la resolución del agravio referido a la procedencia y cuantificación del daño moral propuesto en el apartado III.2.b y así lo voto.

Respecto al agravio referido a la condena por daño psicológico, advierto error en el encuadre jurídico efectuado por el juez de grado, por cuanto es sabido y unánime en nuestra jurisprudencia que el daño psicológico, acreditada su existencia, no tiene autonomía resarcitoria, o se incluye en el daño patrimonial o en el extrapatrimonial. Sin embargo, la condena será confirmada, en principio, por la insuficiencia del agravio a fin de modificarlo y segundo, por cuanto la extensión del mismo ha sido cuantificada en la medida de la cantidad de sesiones de terapia que requerirá el trabajador para superar lo vivido, lo cual lo convierte en una cuantificación de daño material.

En cuanto al agravio esgrimido por los intereses condenados, principio afirmando que, los intereses compensan o resarcen al acreedor por el lapso de indisponibilidad del dinero de quien es su titular de acuerdo con el valor o precio que el mercado acuerda al uso del dinero ajeno. A partir de este entendimiento es que se presume que, al no contar con el importe de su crédito a tiempo, se vio forzado a suplirlo acudiendo al crédito y sometiéndose, por ende, al pago de un interés representativo del valor que el mercado asigna al uso del dinero ajeno. En tal línea de razonamiento, es justo que el deudor moroso le compense el costo de dicha indisponibilidad del crédito a su acreedor con el posterior pago de la tasa de interés, desde la fecha de acontecimiento del evento dañoso por el cual se lo condena.

Respecto a la fecha desde la cual se devengan intereses, concuerdo con el Dr. Hayes y la jurisprudencia unánime de este cuerpo que integro, y los mismos se devengan desde la fecha pericial no cuestionada, que es la oportunidad en que se ha cuantificado el daño.

III. En consecuencia, entiendo yo también que corresponde hacer lugar parciamente al recurso interpuesto por la parte actora, disponiendo la liquidación de la multa del art. 80 de la LCT y hacer lugar parcialmente al recurso de apelación dispuesto por la accionada, respecto a la modificación de la fecha de devengamiento de los intereses de la partida indemnizatoria daño patrimonial, confirmando al respecto la SD n° 154/25, debiéndose imponer las costas de ambas instancias a la exempleadora vencida (art. 69 del C.Pr.) y regular los honorarios de los letrados conforme propone el primer votante.

A la segunda cuestión, la Dra. Nieto dijo:

Por ello adhiero a la fórmula postulatoria propuesta por el Dr. Hayes, la que no reproduzco por resultar inútil. Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar la siguiente **SENTENCIA**:

1) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la parte actora, modificando la Sentencia Definitiva nro. 154/25 de fecha 17 de junio de 2025 y su aclaratoria nro. 166/25, exclusivamente respecto del planteo formulado de la multa prevista en el art. 80 LCT, conforme considerando respectivo.

2) Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto por la demandada, respecto del devengamiento de intereses del rubro daño psicológico, conforme considerando respectivo.

3) Confirmar la imposición de costas y la regulación de honorarios dispuestas en primera instancia.

4) Imponer las costas de esta alzada a la demandada vencida.

5) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en esta instancia a los Dres. <Persona 9> y <Persona 10>, conjuntamente, en el veintiocho por ciento (28%) y a los Dres. <Persona 5> y <Persona 3>, en forma conjunta, en el

veintiséis por ciento (26%), a porcentajes a calcular sobre lo respectivamente regulado a cada parte por su labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiera.

6) Tener presente la reserva del caso federal formulada por el actor.

7) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro. 183 DEL AÑO 2025
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"