En la ciudad de Trelew, a los 10 días de febrero del año dos mil veintiséis, se reúne la "Sala 1" de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Dra. Florencia Cordón Ferrando y la presencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Marcelo Fernando Peral, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **"<Persona 1>h c/ <Persona 2> y Otros s/ Cobro de pesos e indem. de ley" (Expte. Nro. 685 – Año 2025 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. La Magistrada y el Magistrado resolvieron plantear las siguientes cuestiones:

PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada?, SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

I. A LA PRIMERA CUESTIÓN, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expresó:

1)La sentencia de primera instancia de fecha 29/09/2025 desestimó la demanda laboral entablada por <Persona 1> en contra de <Persona 2> y <Persona 3>, con costas a cargo de la actora vencida.

La decisión fue apelada por la accionante (ID 2082015), expresando agravios por escrito ID 2089944 (07/10/2025), los que fueron replicados por la contraria mediante escrito ID 2099066 (14/10/2025).

2)La sentencia apelada.

La jueza de la anterior instancia comenzó por indicar que en la demanda se expuso que los demandados contrataron a la Sra. <Persona 1> para desempeñarse como ayudante de cocina en el comercio "<Persona 4>", sito en <Lugar 1> de la ciudad de Trelew, reconociendo una antigüedad desde el 1/08/2008 hasta el 6/10/2022, fecha en la cual la actora se consideró injuriada y despedida por exclusiva culpa del demandado.

Destacó que la actora manifestó haber realizado la denuncia penal correspondiente, en virtud de las lesiones sufridas a raíz de los malos tratos que denuncia por parte de la Sra. <Persona 3>, acompañando certificados médicos pertinentes, y que al día siguiente comunicó su despido indirecto por entender que el incumplimiento del empleador, ante los hechos de violencia sufridos, tornaba imposible la continuidad del vínculo laboral.

Resaltó que, corrido el traslado, la parte demandada opuso falta de legitimación pasiva respecto de la Sra. <Persona 3>, negando ser empleadora de la actora y rechazando la aplicación de responsabilidad solidaria. Ambos demandados afirmaron que la relación laboral siempre estuvo a cargo exclusivo del Sr. <Persona 2>.

Abierta la causa a prueba, se produjeron testimoniales, distinguiendo la Magistrada entre testigos presenciales y no presenciales del hecho. Valoró los testimonios de <Persona 5>, <Persona 6>, <Persona 7> y <Persona 8>, quienes presenciaron el conflicto, destacando contradicciones parciales, pero coincidencias relevantes respecto de la existencia de una discusión intensa, forcejeos entre la actora y la Sra. <Persona 3>, así

como la intervención de terceros para separarlas. Señaló que algunos testigos vieron a la actora con un cuchillo y que otros refirieron empujones por parte de <Persona 3>.

Analizó asimismo las denuncias penales cruzadas y los certificados médicos aportados por ambas partes.

Tras el análisis de los testimonios, hizo lugar a la falta de legitimación pasiva opuesta por la codemandada <Persona 3>, expresando que todos los testigos reconocieron que el empleador y jefe era <Persona 2>, quien impartía órdenes, organizaba el trabajo y abonaba los salarios; y sindicaron a <Persona 3> como la mujer de <Persona 2>.

Destacó que la propia actora se dio por despedida con <Persona 2>, quejándose de que su mujer la había agredido y que él no tomó medidas al respecto.

Respecto al despido, la jueza precisó que la causal invocada por la actora para rescindir el vínculo fue la inacción de <Persona 2> tras informarle que su mujer la había agredido y lesionado el brazo y ojo izquierdo, propinándole golpes.

Del análisis de la prueba testimonial y las denuncias penales cruzadas, concluyó que ambas mujeres incurrieron en conductas agresivas y que lejos estaba la actora de haber adoptado una actitud pasiva frente al poder agresor de <Persona 3>, incurriendo también la actora en inconductas y acciones violentas. Agregó que todos los testigos destacan que <Persona 1> es de contextura mucho más grande y robusta que <Persona 3>.

Valoró que <Persona 2> intentó dialogar y componer con las involucradas al arribar al lugar, pero que la respuesta de la actora fue cerrada, optando al día siguiente por considerarse despedida.

Por ello, entendió que el despido resultó injustificado e intempestivo, en virtud de lo cual rechazó la demanda, impuso las costas a cargo de la actora vencida y reguló honorarios.

3) Agravios de la actora.

Contra la mencionada decisión, la accionante formula tres agravios, a saber:

Por el primero cuestiona la falta de legitimación pasiva de <Persona 3>. Entiende que si bien existe coincidencia plena en que <Persona 2> era empleador, ello no excluye que <Persona 3> también lo fuera, dado que además de que atendía al público y manejaba la caja, ejercía el rol de jefa y empleadora a través de la dirección de las tareas, pago de haberes y aplicación de sanciones. Dice que ello quedó acreditado con los testimonios y lo reconoció <Persona 2> en su carta documento. Expresa que ambos eran titulares del negocio porque se trataba de un negocio familiar.

Sostiene que la jueza incurre en una valoración arbitraria de la prueba, al seleccionar únicamente aquellas respuestas testimoniales que señalan a <Persona 2> como empleador y omitir otras que ubican a <Persona 3> ejerciendo un rol de jefa o empleadora y refiere

que el propio <Persona 2>, en la carta documento CD 205988017, reconoció que <Persona 3> “se comporta como la dueña del local”.

Afirma que la conducta posterior del demandado -pretendiendo reducir a <Persona 3> al rol de simple encargada- vulnera la doctrina de los actos propios, citando jurisprudencia. Reitera que diversos testigos refirieron que <Persona 3> daba órdenes, sancionaba, pagaba sueldos y era reconocida como jefa, a pesar de que no era quien aparecía en la documentación como empleadora, lo que entiende es irrelevante a la luz del principio de primacía de la realidad.

Como segundo agravio plantea que es errónea la determinación de la causa del despido indirecto.

Sostiene que la sentencia incurre en un error al afirmar que la actora se consideró despedida únicamente por la inacción de <Persona 2>, aclarando que, tanto en la demanda como en el telegrama de despido, se invocaron dos causales concurrentes: la agresión sufrida por parte de <Persona 3> y la falta de medidas adoptadas por <Persona 2> frente a esos hechos.

Argumenta que, aun en la hipótesis de que <Persona 3> no fuera empleadora, la agresión provino de una persona que ejercía un rol de poder dentro del negocio, no de una simple empleada, lo que agrava la responsabilidad patronal, destacando que no se trató de una pelea entre pares.

En su tercer agravio critica que la Magistrada haya considerado injustificado e intempestivo el despido indirecto y sostenido que la actora participó activamente de la pelea. Afirma que actuó como víctima y no como instigadora. Sostiene que es falso que la prueba permita concluir que “ambas fueron agresivas”.

Cuestiona la referencia al tamaño corporal de la actora como elemento argumental, por carecer de relevancia jurídica. Señala que la sentencia equipara testimonios que no poseen igual fuerza convictiva, otorgando relevancia a declaraciones de testigos no presenciales o con vínculo de amistad con <Persona 2>, como <Persona 7>, restándola a quienes sí presenciaron los hechos, como <Persona 8> y <Persona 6>.

Objeta la versión relativa a un supuesto cuchillo, señalando que quienes lo mencionan no se encontraban en posición adecuada para observarlo, mientras que los testigos presenciales negaron su existencia, alegando que la sentencia incurre en arbitrariedad valorativa.

Asimismo, critica la conclusión de que <Persona 2> actuó diligentemente al “tratar de hablar y componer” la situación ya que afirma que existió un aviso fehaciente de agresión física, que <Persona 2> tardó en regresar pese a haber sido alertado y que su intervención fue tardía y meramente dialogal, sin adoptar medidas concretas de protección, separación de las partes, asistencia médica ni sanciones disciplinarias.

Finalmente, sostiene que el deber de seguridad patronal exige prevención, intervención oportuna y medidas eficaces, y que la omisión de <Persona 2> se verificó en tres planos: falta de prevención, demora en acudir y reacción insuficiente. Entiende que ello configura injuria grave por incumplimiento del deber de seguridad, tornándose legítimo el despido indirecto.

4) Contestación de los agravios

Los demandados esgrimen, primeramente, que la expresión de agravios es una mera discrepancia con lo resuelto en primera instancia, por lo cual no satisface el estándar mínimo de crítica razonada que exige el art. 268 del CPCC.

Sin perjuicio de ello, con relación a la falta de legitimación pasiva, sostienen que quedó absolutamente plasmado en el expediente que <Persona 2> fue su empleador.

Destacan que la actora no notificó a <Persona 3> la extinción del vínculo laboral y ponen de resalto que <Persona 3> tenía un puesto jerárquico por ser la encargada y pareja de <Persona 2>, pero no empleadora y que la actora no especifica si le pretende otorgar el carácter de empleadora directa o responsable solidaria.

Respecto al distracto, aducen que es claro que la injuria respecto a <Persona 2>, tal como lo consideró la Magistrada, fue su inacción y ahora la actora pretende que además fue la riña en la cual participó junto a <Persona 3>, de lo cual quedó acreditado que la actora fue activamente responsable.

Agregan que la actora invocó el deber de seguridad del empleador (art. 75 LCT) y reprocha la omisión de <Persona 2> por no ejercer su deber de cuidado y no arbitrar los medios necesarios para restablecer la armonía. Sin embargo –dicen- quedó acreditado todo lo contrario.

Enfatizan que <Persona 2> no pudo tomar más medidas –como pide la demandante-, ya que esta última apresuradamente notificó su despido.

5) Tratamiento de los agravios.

5. 1). Reseñados los antecedentes, adelanto que el primer agravio, no puede prosperar.

La sentencia apelada tuvo por acreditado que el titular de la relación laboral fue exclusivamente <Persona 2> e hizo lugar a la falta de legitimación pasiva respecto a la codemandada <Persona 3>.

La apelante cuestiona dicha decisión, expresando que quedó reconocido por <Persona 2> y acreditado con los testigos, que la nombrada –pareja de <Persona 2>- se comportaba como dueña del negocio conjuntamente con éste, daba órdenes, sancionaba y demás actos propios del empleador.

Es dable precisar que <Persona 3>, tal como surge en forma clara de los términos de la demanda y se ratifica en la expresión de agravios, fue demandada en su condición de coempleadora, ya que la actora le reclama, de manera solidaria con <Persona 2>, la

responsabilidad por las obligaciones y créditos laborales, por los cuales el único sujeto responsable es siempre el empleador.

Ello sentado, según se desprende del artículo 26 de la LCT, se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, que requiera los servicios de un trabajador.

Además, la figura del empleador se vincula con quien asume los riesgos de la explotación y se beneficia económicamente del trabajo. El art. 5 de la LCT define al "empresario" como aquél que dirige la empresa por sí o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la "empresa".

En el presente caso, el local gastronómico donde prestaba servicios la actora se encontraba bajo la titularidad del Sr. <Persona 2>, quien era el dueño del comercio (como dijo el testigo <Persona 7>) y a su exclusivo nombre se registró el vínculo según surge de la documentación laboral (ver recibos de haberes acompañados con la contestación de demanda).

Asimismo, todos los testigos reconocen a <Persona 2> como el empleador ya que lo sitúan dando órdenes, indicando tareas y pagando sueldos y señalan a <Persona 3> como "la mujer de <Persona 2>"; ubicándola en atención al público y manejando la caja.

Si bien es cierto que algunos los testigos la ubicaron dando órdenes y sancionando (<Persona 9>; <Persona 8> y <Persona 7>); pagando sueldos (Verdugo) y en el rol de "jefa" (<Persona 5>), tales circunstancias no resultan suficientes, por sí solas, para atribuirle la calidad de empleadora.

La circunstancia de que <Persona 3> "se comportara como dueña" o fuera percibida por algunos testigos como "jefa", no permite sin más tenerla como co-empleadora en sentido jurídico y apartarse de la formalidad de la registración laboral, máxime cuando no surge acreditado que fuera también titular de la empresa o establecimiento.

Ni el vínculo de parentesco por afinidad; la colaboración en el negocio familiar o la participación en las tareas de organización son suficientes para atribuirle responsabilidad laboral, ello sin perjuicio de ponderar dichas circunstancias personales y laborales a la hora de analizar el hecho que motiva esta causa.

En un caso de análogas características, la CNAT ha dicho: *"La calidad de empleadora no puede configurarse por el vínculo de parentesco, la concurrencia al establecimiento, la dación de órdenes, ni aun, con la colaboración en la dirección del establecimiento. Dentro de una estructura empresaria, quien organiza tareas y conduce de algún modo al personal, no adquiere por tal razón la calidad de empleador de conformidad con lo establecido en los arts. 5 y 26 de la LCT. Así, y toda vez que con la prueba testimonial producida no se encuentra probado que una de las codemandadas, esposa del dueño de la concesionaria en donde se vendían repuestos y motocicletas de Motomel SA tuviese a su cargo la*

administración y dirección del negocio, ni que se haya beneficiado en forma directa con el resultado de la explotación, ni que haya asumido los riesgos económicos, o que haya cumplido funciones propias de un sujeto "empleador pluripersonal", cabe liberarla de responsabilidad y dejar sin efecto lo resuelto en la anterior instancia" (Sala VIII, Expte. Nº Nº29858/2016/CA1 Sent. Def. del 07/03/2025 "Nigro, Gimena Luciana (Heredera actor Nigro Roberto Javier) c/ Motonel S.A. y otros s/ despido". (PesinoGonzález); publicado en el Boletín de novedades nro. 423 de la Oficina de Jurisprudencia de la CNAT; D.T 27).

Por otra parte, es decisivo el contenido del telegrama del despido remitido por la actora (de fecha 6/10/2022), el cual fue dirigido exclusivamente contra <Persona 2>, a quien la trabajadora le reprochó en su condición de empleador no haber adoptado medida alguna frente a los hechos de violencia que le fueron informados, protagonizados por su pareja <Persona 3>, "quien trabaja y se comporta como dueña".

Ello importa un reconocimiento expreso del carácter exclusivo de empleador de aquél, en tanto, no sólo le dirigió exclusivamente la misiva del despido, sino que, además, de haber considerado a <Persona 3> en realidad como su empleadora, le habría bastado la sola configuración del episodio de violencia invocado para colocarse en situación de despido, sin necesidad de referir a una información previa al empleador y la falta de adopción de medidas de seguridad.

Así, la conducta asumida por la actora en la etapa pre-judicial revela, con claridad, que reconocía a <Persona 2> como único empleador, y que el reproche dirigido a éste se fundó precisamente en su calidad de tal, lo que refuerza la corrección y congruencia de la decisión adoptada en la instancia de origen.

En consecuencia, propongo confirmar la decisión en cuanto hizo lugar a la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la codemandada <Persona 3>.

5.2). Pasando al análisis del distracto, el hecho injuriante invocado fue el episodio de violencia protagonizado con la pareja de <Persona 2> <Persona 3> *"quien trabaja y se comporta como dueña del local… , me lesionó el brazo y el ojo izquierdo, a raíz de pegarme puñetazos y cachetazos sobre mi cuerpo y rostro mientras me iba empujando primero en el depósito y luego en la cocina de mi lugar de trabajo frente a mis compañeros, y que ante lo cual Ud. no tomó medida alguna cando le informé al respecto"* (TL del despido de fecha 6/10/2022).

El demandado <Persona 2> contestó afirmando que <Persona 3> se comporta como dueña del local porque es su mujer desde hace 10 años y se trata de un comercio familiar. Dijo que en ese marco ejerce el cargo jerárquico del comercio en su ausencia. Negó que el episodio violento haya sucedido de la manera descripta y lo relató de la siguiente manera: *"El día 6 de octubre, mientras la señora <Persona 3> se encontraba manteniendo una conversación con la empleada Sra. <Persona 8> por unas diferencias que ésta había*

tenido con el suscripto, usted interrumpió dicha conversación manifestando ´Deja <Persona 8>, no le des bola a esta zorra, que lo único que tiene son dos hijos con <Persona 2>´. Ante ello, la Sra. <Persona 3> intenta retener a la Sra. <Persona 8> y usted la increpa amenazándola y pisándole los pies (hecho éste constatado por el profesional médico correspondiente). La Sra. <Persona 3> intenta sacársela de encima y comienzan a forcejear hasta que un empleado que se encontraba en la cocina logar separarlas. Luego, usted continuó con los insultos y tomó un cuchillo de la cocina continuando con sus amenazas e intención de producir un daño grave a mi mujer, lo que implicó nuevamente la defensa de la Sra. <Persona 3> y un forcejeo que ambas intercambiaron. La Sra. <Persona 3> actuó en defensa propia ante sus agresivas manifestaciones y la violencia física ejercida. Al arribar el suscripto a pocos minutos de la finalización del altercado al local, usted no informó nada de lo acontecido, solo se limitó a continuar con insultos y se retiró del local insultando y amenazando con agresiones físicas tanto a la Sra. <Persona 3> como al suscripto…"

Queda claro de las comunicaciones extrajudiciales que ambas partes reconocen la existencia de un hecho de extrema violencia física y verbal en el ámbito laboral entre la trabajadora y quien se comportaba como dueña del negocio y pareja del empleador, con poder jerárquico sobre el personal y que culminó con denuncias penales cruzadas y lesiones físicas de ambas protagonistas, constatadas con certificados médicos.

Disienten en el modo en que se desarrolló dicho hecho, atribuyéndose respectivamente la culpa en su inicio y desarrollo y las calidades de víctima y victimaria. La defensa de <Persona 2>, básicamente, gira en sostener que la señora <Persona 3> actuó en defensa propia frente a las agresiones y amenazas de la empleada.

La Jueza de primera instancia juzgó que ambas fueron agresivas y que lejos estuvo <Persona 1> de adoptar una actitud pasiva frente al poder agresor de <Persona 3>, incurriendo también la actora en inconductas y acciones violentas.

La revisión de la prueba en esta instancia arroja como resultado que los testigos presenciales –únicos atendibles, debiendo descartarse los no presenciales- discrepan sobre el modo en que sucedieron los hechos.

<Persona 5>: Señaló que realizaba tareas de atención al público y reparto y que, ese día, se produjo una discusión entre <Persona 8> y <Persona 3>, a quien — según expresó— "la tenían de punto" por ser la mujer del jefe, destacando que <Persona 3> siempre mantenía un trato normal y no se involucraba en conflictos.

Indicó que, mientras ambas conversaban, ingresó <Persona 1>, quien ya tenía animosidad previa hacia <Persona 3>, describiéndola como una persona conflictiva. Señaló que irrumpió de forma prepotente, a los gritos, profiriendo expresiones groseras, pese a que <Persona 3> le pidió que se calmara.

Refirió que, mientras atendía a una clienta, observó la situación a distancia y que <Persona 1> se encontraba fuera de sí, incluso empuñando un cuchillo tipo "<Archivo 1>". Agregó que se retiró momentáneamente para ayudar a una persona mayor y que, al regresar, ya se había producido una pelea con empujones.

Finalmente, manifestó que <Persona 1> era muy conflictiva y reaccionaba con extrema agresividad, especialmente hacia <Persona 3>, y que aproximadamente media hora después llegó <Persona 2>, a quien le explicó que las mujeres habían discutido, aclarando que él no intervino por encontrarse atendiendo al público y no haber querido involucrarse.

<Persona 6>: declaró ser empleado en el local "<Persona 4>" en la categoría de ayudante de cocina; que <Persona 3>, esposa de <Persona 2>, cumplía funciones de encargada y cajera; que su trato hacia el personal era malo y que el clima laboral resultaba tenso.

Relató que, luego de un conflicto previo entre <Persona 8> y el empleador, y tras la supuesta concurrencia de aquella al Ministerio de Trabajo, <Persona 3> la acusó de haber efectuado una denuncia y la increpó verbalmente. Señaló que <Persona 1> intervino para calmar la situación, lo que dio inicio a una discusión.

Indicó que la situación continuó en el depósito, donde observó que <Persona 3> empujó a <Persona 1>, motivo por el cual dio aviso a <Persona 2> para que regresara al local. Agregó que <Persona 1> presentaba el rostro enrojecido y que <Persona 3> continuó profiriendo insultos y expresiones discriminatorias, reiterando la agresión. Finalmente, señaló que <Persona 2> arribó al horario de cierre, que <Persona 3> permanecía en la caja y que era <Persona 2> quién impartía las órdenes sin tener <Persona 3> autoridad sobre el personal.

<Persona 7>: declaró haber trabajado en el local "<Persona 4>" como encargado de cocina y que se encontraba presente el día del conflicto.

Relató que <Persona 3> le llamaba la atención a <Persona 8> cuando <Persona 1> intervino de manera agresiva, tanto verbal como físicamente, tomándola de los brazos, mientras <Persona 3> intentaba zafarse. Agregó que, al alejarse, <Persona 1> la increpó en tono amenazante, empuñando un cuchillo y profiriendo expresiones de extrema gravedad. Indicó que presenció los hechos desde la cocina, a corta distancia, y que dio aviso telefónico a <Persona 2> ante la gravedad de la situación.

Señaló que <Persona 2> demoró entre quince y veinte minutos en arribar, que <Persona 5> logró separar a las partes y que él intentó calmar a <Persona 3>, quien se encontraba visiblemente alterada. Añadió que, al llegar <Persona 2>, se le informó lo sucedido y que <Persona 1> intentó minimizar el episodio.

Finalmente, refirió que el comportamiento de <Persona 1> era conflictivo en el ámbito laboral, que había recibido apercibimientos, que <Persona 3> no mantenía conflictos con

otros empleados y que, al día siguiente del hecho, <Persona 1> dejó de concurrir al lugar de trabajo.

<Persona 8>: declaró que trabaja en la rotisería desde el año 2016 y que continúa desempeñándose allí y que presenció discusiones de <Persona 3> con otros empleados.

Relató que, luego de una discusión que mantuvo con el encargado <Persona 7>, al día siguiente se presentó la Secretaría de Trabajo, circunstancia tras la cual <Persona 3> la increpó en malos términos, preguntándole si había realizado una denuncia, sin permitirle explicarse. Agregó que, mientras <Persona 3> le gritaba, <Persona 1> intervino solicitándole que cesara, tras lo cual <Persona 3> dejó de discutir con ella y comenzó a hacerlo con <Persona 1>.

Indicó que durante el conflicto observó agresiones físicas de <Persona 3> hacia <Persona 1>, precisando haber visto un golpe en el ojo, y que <Persona 1> no reaccionó ni adoptó conducta alguna frente a dicha agresión, permaneciendo en su lugar. Señaló que no vio a <Persona 1> portar elemento alguno y que su desempeño laboral era correcto, sin conflictos con otros trabajadores.

Añadió que permanecieron en el lugar hasta el horario de salida y que, al regresar <Persona 2>, dialogó con ellas, siendo <Persona 1> quien se expresó principalmente y manifestó su intención de efectuar una denuncia. Finalmente, indicó que <Persona 3> le pidió disculpas por su reacción y que <Persona 2> intentó mediar, sin lograr revertir la situación, dado que <Persona 1> se encontraba enojada y los hechos ya se habían consumado.

Así, respecto al modo en que sucedió el episodio, tenemos que dos testigos –<Persona 5> y <Persona 7>- corroboran la versión de los demandados y dos testigos –<Persona 6> y <Persona 8>- la versión de la actora. Todos ellos revisten la condición de testigos presenciales y son o fueron trabajadores dependientes del local.

Así las cosas, corresponde dilucidar el hecho invocado como injuriante en un contexto probatorio signado por la existencia de declaraciones testimoniales contradictorias, desde que han depuesto cuatro testigos que, sin tacha ni causal objetiva de descalificación, merecen igual credibilidad, aunque dos de ellos avalan la versión de los hechos sostenida por la actora y los otros dos la propiciada por la demandada, sin que obren en autos otros elementos probatorios de carácter objetivo que permitan corroborar de modo directo alguna de las posiciones en pugna.

De todos modos, la solución del caso no puede agotarse en una mera operación aritmética de conteo de testigos, sino que debe abordarse desde los principios propios del derecho del trabajo, en particular el principio protectorio y su manifestación específica en materia probatoria, consagrada en el art. 9 de la LCT, que impone resolver la duda en la apreciación de la prueba en el sentido más favorable al trabajador.

En el caso, la igualdad de credibilidad de los testimonios y la ausencia de elementos corroborantes no neutralizan la operatividad del art. 9 de la LCT, sino que, por el contrario, ponen de manifiesto una duda concreta y razonable en la reconstrucción fáctica, que debe ser resuelta en favor de la versión sostenida por la actora, en tanto es quien invoca la tutela del régimen protectorio.

En consecuencia, verificada una duda razonable y objetiva en la apreciación de la prueba producida, corresponde tener por acreditada la versión de los hechos más favorable a la trabajadora, conforme lo dispuesto por el art. 9 de la LCT y la doctrina que lo interpreta.

A ello agrego que hallándose en la lupa un caso de violencia en el ámbito del trabajo, es un dato relevante para resolver el contexto en el cual el mismo se ha desarrollado, ya que la circunstancia de que <Persona 3> “se comportara como dueña” y fuera percibida por algunos testigos como “jefa”, tiene implicancias en la relación ya que es evidente que no se trataba de un vínculo entre pares, sino de superioridad de <Persona 3>.

En efecto, como antes dije, la prueba producida acredita que <Persona 3> ocupaba un rol de superior jerárquico, con poder efectivo de dirección, control, reproche y sanción sobre los trabajadores, siendo percibida por éstos como autoridad dentro del establecimiento.

Si bien no era dueña en sentido estricto, se comportaba como tal y además era la pareja del dueño, y por lo tanto la trabajadora recibió violencia de alguien que ocupaba el rol de superior con poder jerárquico real.

El principio de primacía de la realidad indica que la violencia ejercida por quien se comporta como dueña o jefa produce los mismos efectos jurídicos que si proviniera del empleador, en tanto integra la esfera organizativa y de poder del establecimiento.

La agresión física o verbal sufrida por un trabajador en el ámbito laboral, proveniente de quien ejerce poder de mando o dirección dentro de la organización, constituye indudablemente injuria grave en los términos del art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, en tanto importa una vulneración directa a los deberes esenciales de seguridad, trato digno y buena fe que pesan sobre la parte empleadora.

Ello es así, por cuanto el empleador no sólo responde por sus propios actos sino también por los de quienes, de hecho o de derecho, ejercen funciones jerárquicas o de supervisión, integrando la estructura organizativa de la empresa.

La conducta violenta u ofensiva desplegada por superiores jerárquicos resulta jurídicamente imputable al empleador, en la medida en que revela un incumplimiento del deber de garantizar condiciones de trabajo compatibles con la preservación de la integridad psicofísica y la dignidad del trabajador, conforme lo dispuesto por el artículo 75 de la LCT, tornando inexigible la continuidad del vínculo laboral.

El Convenio N° 190 de la OIT —aprobado por la Ley 27.580— impone a los empleadores la obligación de prevenir, sancionar y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cualquiera sea la persona que los ejerza dentro del ámbito laboral.

El art. 1 del citado Convenio da un concepto amplio de violencia laboral y establece en su inc. a) que la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, **ya sea que se manifiesten una sola vez** o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

El Convenio se complementa con la Recomendación 206 que lo acompaña, que si bien no es obligatoria (soft law), establece las directrices de cómo aplicarlo. Entre ellas, prevé el derecho a dimitir y percibir una indemnización y recomienda la inversión de la carga de la prueba en los procesos no penales.

En el caso, se tuvo por acreditado que la actora fue objeto de agresiones físicas y verbales por parte de <Persona 3>, en el propio lugar de trabajo, en presencia de compañeros, extremo que torna intolerable la continuidad del vínculo laboral.

En consonancia, cabe destacar que frente a situaciones de violencia no debe exigirse a la víctima que adopte una actitud pasiva ni intimaciones previas cuando ello resulte irrazonable, riesgoso o ineficaz, tal como se aprecia en el presente caso, dónde quien produjo las agresiones, además de revestir la calidad de superior jerárquico, se comportaba como dueña y tiene vínculo de pareja con el empleador, lo que coloca a la trabajadora en una situación de vulnerabilidad incompatible con el deber de seguridad del empleador previsto en el art. 75 de la LCT, reglamentario del art. 19 de la CN (regla de no dañar al otro) y art. 4 ap. 1 de la ley LRT.

En suma, la actora no estaba obligada a permanecer en el vínculo ni a intimar la adopción de medidas, dado que el daño ya se había producido y provenía de quien ejercía autoridad real dentro del establecimiento.

Por todo ello, considero que procede revocar parcialmente la sentencia apelada; tener por justificado el despido indirecto comunicado por la actora y hacer lugar a los créditos reclamados provenientes del despido.

5.3) Rubros procedentes. Solicitud de aplicación de sanción más benigna.

Por el principio de la apelación implícita corresponde tratar la defensa subsidiara por la cual el empleador solicita la aplicabilidad retroactiva de los arts. 99 y 100 de la ley 27.742 (punto IV escrito de contestación), conocida como “Ley Bases” y en mérito a lo cual pide no se aplique la multa del art. 2 de la ley 25.323.

La relación laboral que motivó la presente demanda finalizó en el mes de octubre de 2022 y la ley N° 27.742 fue publicada en el Boletín oficial el 08 de julio de 2024, sin prever aplicación retroactiva.

De tal modo, no es aplicable a la relación laboral debatida en esta causa, por encontrarse finalizada al momento de su entrada en vigencia, conforme al principio de irretroactividad de la ley establecido en el art. 7 del CCCN.

Sobre esta cuestión, ya he sentado mi postura en contra de la aplicación retroactiva de la nueva normativa (SDL N° 71/2024, SDL N° 73/2024 y SDL 7/2025 de la Sala A, entre otras).

El demandado pretende, en base a la doctrina y jurisprudencia que cita, la aplicación retroactiva de la derogación del art. 2 de la ley 25.323 dispuesta por los arts. 99 y 100 de la ley bases, por considerar que se trata de una multa que participa de naturaleza penal y, por ende, debe aplicarse la retroactividad de ley penal más benigna.

No desconozco que existe alguna jurisprudencia que sostiene dicha postura, pero participo de la opinión de que las mal llamadas “multas” dispuestas en el ámbito laboral, si bien tienen un componente sancionatorio, no revisten estricta naturaleza penal ni les resulta directamente trasladables las normas y principios del derecho penal, como el de la ley penal más benigna.

El rubro en análisis -incremento indemnizatorio del art. 2 de la ley 25.323- tiene un indudable carácter resarcitorio del daño causado por la conducta del empleador y constituyen un crédito a favor del trabajador, aún cuando, como antes dije, posean a su vez un componente sancionatorio o conminatorio.

No toda "pena" pertenece al sistema penal (criminal) y no toda sanción es consecuencia de un delito. El principio de la retroactividad de la ley penal más benigna funciona como un límite al "ius puniendi" del Estado. Lo determinante, en definitiva, es que el castigo (la pena) sea una expresión del poder punitivo del Estado, que se materializa tanto en sanciones penales (en sentido técnico y estricto), como en sanciones de tipo administrativo.

Ni la falta total de registro del contrato de trabajo, ni el registro tardío de la fecha de ingreso, ni el pago parcialmente clandestino de la remuneración, ni -mucho menos- la falta de cancelación de las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245, LCT son delitos, ni acarrean sanciones de tipo penal o de tinte administrativo. Todos ellos son meros incumplimientos contractuales, de naturaleza civil. Incluso es opinable cuál es la naturaleza jurídica de las consecuencias dinerarias que acarrean (indemnizaciones o multas). Por lo expuesto, de ningún modo las derogaciones que introduce la Ley N° 27.742, resultan aplicables so pretexto del principio de la retroactividad de la ley penal más benigna (conf. CNTrab., Sala VIII, “Moni Bauducco, Antonela vs. Ruiz Esquide Canale, María Ximena s. Despido”, 09/09/2024; Rubinzal Online /// RC J 10254/24).

Por ello, la solución de la aplicación de la ley en el tiempo debe hallarse en el ámbito propio del Derecho del Trabajo y, en especial, teniendo en cuenta el principio protectorio del trabajador en sus especies: "in dubio pro operario" y "el principio de la norma más favorable al trabajador" (conf. art. 9 LCT), que constituyen directivas para la interpretación y aplicación de las normas legales.

En el mismo sentido se ha expedido el Superior Tribunal de Justicia (SDL 40/2024) así como la jurisprudencia otros fueros, pudiendo citarse, entre otras, la Cámara Civil y Comercial del Trabajo y de Familia de Río Tercero, en autos "Polanco, LucasUbaldo c/ F.E.S.T.IQ.Y.P.R.A. Ordinario-Despido" (expte. Nro. 11929765); la Sala II de la Cámara del Trabajo de Córdoba, expte.7969820, autos: "Valles Gisel Elizabeth c/Aloo S.A s/ordinario-despido", la Sala I de la Cámara Nacional del Trabajo de Córdoba, autos "Tarchini Silvana <Persona 3> c/Red de Asistencia Global SRL y otros s/ordinario despido", la Sala II de la CNAT en autos "Cordini Juncos Martín Alejandro y otros c/Comisión Nacional de Regulación del Transporte s/despido".

Por ello, entiendo no corresponde hacer lugar al planteo.

En consecuencia, propongo se declaren procedentes todos los rubros indemnizatorios reclamados en la demanda, cuya liquidación no ha sido impugnada por la contraria (indemnización por antigüedad; sustituiva de preaviso e indemnización art. 2 de la ley 25.323), por un monto total de $ 1.542.591,55.

6) Conclusión: Propongo al Acuerdo confirmar la falta de legitimación pasiva de la codemandada <Persona 3> y revocar parcialmente la sentencia apelada en cuanto rechazó la demanda contra <Persona 2>, considerar que el despido en el cual se colocó la actora resultó justificado y por ello declarar procedentes los rubros indemnizatorios reclamados por la suma total de PESOS UN MILLON QUINIENTOS CUARENTA Y DOS MIL QUINIENTOS NOVENTA Y UNO CON 55/100 CTVOS ($ 1.542.591,55), suma que deberá abonarse en el plazo de diez (10) días, con más los intereses, calculados desde la mora y hasta el efectivo pago, a la tasa activa del <Persona 10> para sus operaciones generales vencidas, con capitalización desde la fecha de la notificación de la demanda (art. 770 inc. "b" CCyC).

7)Costas y honorarios.

En función de que se propone la modificación del fallo de grado, se impone la readecuación de las costas y honorarios de la anterior instancia (art 282 del CPCC), así como imponer las de esta sede.

Atendiendo a que se hace lugar a la demanda contra <Persona 2> pero se confirma la falta de legitimación pasiva de la codemandada <Persona 3>, resuelta como defensa de fondo, estimo justo y razonable imponer las costas de ambas instancias del siguiente modo: 1) al codemandado <Persona 2> las derivadas de la demanda admitida en su contra; 2) a la

parte actora las derivadas de la intervención de la codemandada <Persona 3> (art.57 Ley XIV N° 1 y arts. 69 y 72 del CPCC).

En cuanto a los honorarios de primera instancia derivados de la admisión de la demanda contra <Persona 2>, teniendo en cuenta el mérito, extensión y resultado de las tareas, propongo regular en un 14%, con más 40% por procuración, para los Dres. <Persona 11> y <Persona 12>, en conjunto, y a los letrados patrocinantes de <Persona 2>, Dres. <Persona 13> y <Persona 14>, en conjunto, en el 7% ambos porcentajes en todos los casos sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere. Con relación a la admisión de la falta de legitimación pasiva de la codemandada <Persona 3>, corresponde regular los honorarios de primera instancia a favor de sus letrados patrocinantes, Dres, <Persona 13> y <Persona 14>, en conjunto, en el 9% calculado sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere. Sin regular honorarios a los letrados apoderados de la actora en virtud de la forma en que se imponen y por existir pacto de cuota litis homologado en la causa (arts. 5, 6, 9, 10, 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4).

Finalmente, y con relación a los honorarios de alzada, propongo regular los honorarios por la admisión de la demanda contra el codemandado <Persona 2> en los siguientes porcentajes: 4,15% a favor del Dr. <Persona 12> incluyendo plus procuratorio, y los del Dr. <Persona 13> en un 2%, ambos porcentajes calculados sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18, y 46 de la Ley XIII n° 4); respecto a los derivados de la confirmación de la falta de legitimación pasiva de <Persona 3>: 2,6% a favor del Dr. <Persona 13> y sin regular honorarios al letrado apoderado de la actora en virtud del pacto de cuota litis (arts. 5, 6, 9, 10, 13 y 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4).

Termino mi intervención, entonces, pronunciándome en la presente cuestión PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA.

I. <u>A LA PRIMERA CUESTIÓN</u>, el Dr. Peral dijo:

1) El pronunciamiento apelado, los agravios expresados por la actora y la contestación de éstos efectuada por los demandados, se encuentran debidamente reseñados por la Dra. Cordón Ferrando en los puntos 2, 3 y 4 de su voto, a los que me remito para evitar para innecesarias reiteraciones (conf. art. 2 ley V N° 203).

2) En cuanto a la solución del caso, conforme lo establecido en el art. 3 de ley V N° 203, dejo constancia que comparto y coincido totalmente con los fundamentos –de hecho y de derecho– expuestos en los considerandos 5.1 y 5.2 y con las conclusiones expresadas en el considerando 6 del voto emitido por la Dra. Cordón Ferrando.

En razón de ello, puntualizo:

(i). Que corresponde confirmar la falta de legitimación pasiva de la codemandada <Persona 3>, al no encontrarse acreditada la calidad de co–empleadora invocada por la

actora sino, únicamente, que la nombrada es pareja del dueño del comercio (<Persona 2>) desempeñándose en el mismo local gastronómico que la actora y realizando tareas de atención al público y manejo de caja.

La circunstancia de que los testigos <Persona 9>, <Persona 8> y <Persona 7> declararon que <Persona 3> les impartía órdenes, sancionara y les abonara los salarios, no resulta suficiente para atribuirle la calidad de empleadora en los términos del art. 26 LCT, lo que se encuentra reforzado por el hecho de que el codemandado <Persona 2> era el único titular del establecimiento gastronómico donde prestó servicios la actora.

Como referí al votar en la SDL 45/2021 de la Sala A de esta Cámara de Apelaciones, el empleador es un sujeto típico y específico del derecho de trabajo al igual que el trabajador y que la Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 26, establece que se considera "empleador" a la persona (física o jurídica) que requiera servicios de un trabajador. Conforme dicha definición, generalmente, el empleador es el beneficiario de los servicios.

Refuerza mi decisión de rechazar este primer agravio la conducta desplegada por la propia actora al dirigir el telegrama a través del cual se consideró injuriada y despedida por exclusiva responsabilidad de <Persona 2>, por no haber tomado ninguna medida tras haber sido informado sobre el hecho violento acaecido el 5/10/2022 en el local gastronómico y generado por su pareja, <Persona 3>. Esto también se desprende de los términos de la denuncia penal realizada por la actora a <Persona 3>, el mismo día del hecho e identificando a esta última como "la mujer de su patrón".

(ii) Que del referido intercambio epistolar surge que las partes reconocieron la existencia del hecho violento acaecido en el establecimiento laboral que tuvo como protagonistas a la actora y a <Persona 3> quien, como reconoce el propio <Persona 2>, se comportaba como dueña del lugar "por ser su mujer desde hace más de 10 años y por lo tanto el comercio es un negocio familiar".

Ante los hechos que surgen de la causa, coincido con la Dra. Cordón Ferrando en cuanto afirma que la solución del caso se encuentra en el principio protectorio así como en la regla "in dubio pro operario" consagrada en el art. 9 LCT.

Ello es así, ya que existiendo duda en torno a cómo se produjo el hecho que motivó el despido indirecto decidido por la trabajadora, corresponde decidir en el sentido más favorable a esta última por expresa disposición de la norma citada y, en consecuencia, tener por acreditado el hecho invocado en el telegrama remitido por la actora en fecha 06/10/2022 en el que alegó que resultó agredida verbal y físicamente por <Persona 3>, pareja del empleador y que se comportaba como dueña del local gastronómico "<Persona 4>", lo que derivó en lesiones sobre su brazo y ojo izquierdo.

La conducta violenta desplegada por la pareja del empleador quien se comportaba en los hechos como superior jerárquica y la consecuente omisión por parte del primero de

cumplir con el deber de garantizar la seguridad y dignidad de la trabajadora, como correctamente señaló la Dra. Cordón Ferrando en su voto, constituye injuria grave que impide la continuidad del vínculo laboral (confr. arts. 75 y 242 LCT).

(iii) Que resulta improcedente la aplicación de la denominada “Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos" toda vez que la relación laboral que motivó la presente demanda finalizó en el mes de octubre de 2022 y la ley N° 27.742 fue publicada en el Boletín oficial el 08 de julio de 2024, sin prever aplicación retroactiva. En razón de ello, conforme al principio de irretroactividad de la ley establecido en el art. 7 del CCCN, la ley en cuestión no es aplicable a la relación laboral y al reclamo de autos, así lo sostuve en casos similares (SDL N° 71/2024, SDL N° 73/2024 y SDL 7/2025 de la Sala A de esta Cámara de Apelaciones).

(iv)Que se deben declarar procedentes todos los rubros reclamados por la actora (indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso e incremento indemnizatorio del art. 2 Ley 25.323) por la suma de $1.542.591,55.

3) Por lo indicado y puntualizado en el apartado precedente, al igual que la colega que me precedió en el voto, propongo al Acuerdo que la sentencia recurrida sea confirmada en lo que respecta a la falta de legitimación pasiva de la codemandada <Persona 3> y revocarla parcialmente haciendo lugar a la demanda entablada por <Persona 1> contra <Persona 2>, por la suma total de PESOS UN MILLON QUINIENTOS CUARENTA Y DOS MIL QUINIENTOS NOVENTA Y UNO CON 55/100 CTVOS ($ 1.542.591,55), monto que deberá ser abonado en el plazo de diez (10) días de quedar firme la presente, adicionándose intereses desde la mora y hasta el efectivo pago, calculados a la tasa activa del <Persona 10> para sus operaciones generales vencidas, con capitalización desde la fecha de notificación de la demanda (conf. art. 770 inc. b) del CCyC).

Conforme lo previsto por el art. 282 del CPCC, como propongo revocar parcialmente la sentencia, deben readecuase las costas y honorarios de primera instancia e imponerse las de alzada. En virtud de ello y teniendo en cuenta que finalmente se hace lugar a la demanda deducida, corresponde imponer las costas de ambas instancias al codemandado <Persona 2>, ello con la salvedad de las generadas por la intervención de la codemandada <Persona 3>, que quedarán a exclusivo cargo de la actora (art. 57 Ley XIV N° 1 y art. 69 del CPCC).

Por otro lado, coincido con la Dra. Cordón Ferrando, en cuanto propone efectuar una doble regulación de honorarios en ambas instancias. Así, respecto a los de primera instancia originados por la admisión de la demanda contra <Persona 2>, teniendo en cuenta el mérito, extensión y resultado de las tareas, coincido en regular en favor de los Dres. <Persona 11> y <Persona 12>, en conjunto, el 14%, con más 40% por procuración, y a los letrados patrocinantes de <Persona 2>, Dres. <Persona 13> y <Persona 14>, en conjunto, el 7%, en ambos casos sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere. Con relación

a la intervención de la codemandada <Persona 3>, corresponde regular los honorarios de primera instancia de los Dres, <Persona 13> y <Persona 14>, en conjunto, en el 9% calculado sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere. Sin regular honorarios a los letrados apoderados de la actora en virtud de la forma en que se imponen las costas y por existir pacto de cuota litis homologado en la causa (arts. 5, 6, 9, 10, 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4).

Finalmente, y con relación a los honorarios de alzada, propongo regular los honorarios generados por la admisión de la demanda contra el codemandado <Persona 2> en los siguientes porcentajes: 4,2% a favor del Dr. <Persona 12> y 2% a favor del Dr. <Persona 13>; y por el rechazo de la demanda contra <Persona 3>: 2,6% a favor del Dr. <Persona 13>, sin regular al letrado apoderado de la actora en virtud del pacto de cuota litis (arts. 5, 6, 9, 10, 13 y 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4).

Por lo expresado, a la primera cuestión me expido PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expuso:

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

A) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada, haciendo lugar a la demanda instaurada por <Persona 1> contra <Persona 2>, condenando a este último a abonar a la actora, en el plazo de diez (10) días, la suma de pesos un millón quinientos cuarenta y dos mil quinientos noventa y uno con 55/100 ($1.542.591,55), con más los intereses, calculados desde la mora y hasta el efectivo pago, a la tasa activa del <Persona 10> para sus operaciones generales vencidas, con capitalización desde la fecha de la notificación de la demanda (art. 770 inc. “b” CCyC).

B) IMPONER las costas de ambas instancias del siguiente modo: al codemandado <Persona 2> las generadas por la admisión de la demanda en su contra; y 2) a la parte actora las derivadas de la intervención de la codemandada <Persona 3>.

C) REGULAR los honorarios de primera instancia del siguiente modo: 1) por la demanda admitida contra <Persona 2>, 14%, con más 40% por procuración, en conjunto, para los Dres. <Persona 11> y <Persona 12>, y 7%, en conjunto, para los Dres. <Persona 13> y <Persona 14>, ambos porcentajes en todos los casos sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere; y 2) por el rechazo de la demanda deducida contra <Persona 3>: 9%, en conjunto, para los Dres, <Persona 13> y <Persona 14>, calculado sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere. Sin regular honorarios a los letrados apoderados de la actora en virtud de la forma en que se imponen y por existir pacto de cuota litis homologado en la causa (arts. 5, 6, 9, 10, 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4).

D) REGULAR los honorarios de alzada del siguiente modo: 1) por la admisión de la demanda contra <Persona 2>: 4,15%, a favor del Dr. <Persona 12> incluyendo plusprocuratorio, y 2% para el Dr. <Persona 13>, ambos porcentajes calculados sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18, y 46 de la Ley XIII n° 4); 2) por el rechazo de la demanda contra <Persona 3>: 2,6% a favor del Dr. <Persona 13> y sin regular honorarios al letrado apoderado de la actora en virtud del pacto de cuota litis (arts. 5, 6, 9, 10, 13 y 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4), sin regular al letrado apoderado de la actora en virtud del pacto de cuota litis (arts. 5, 6, 9, 10, 13 y 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4). E) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

II. <u>A LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>, el Dr. Marcelo Fernando Peral expuso:

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

A) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada, haciendo lugar a la demanda instaurada por <Persona 1> contra <Persona 2>, condenando a este último a abonar a la actora, en el plazo de diez (10) días, la suma de pesos un millón quinientos cuarenta y dos mil quinientos noventa y uno con 55/100 ($1.542.591,55), con más los intereses, calculados desde la mora y hasta el efectivo pago, a la tasa activa del <Persona 10> para sus operaciones generales vencidas, con capitalización desde la fecha de la notificación de la demanda (art. 770 inc. “b” CCyC).

B) IMPONER las costas de ambas instancias del siguiente modo: al codemandado <Persona 2> las generadas por la admisión de la demanda en su contra; y 2) a la parte actora las derivadas de la intervención de la codemandada <Persona 3>.

C) REGULAR los honorarios de primera instancia del siguiente modo: 1) por la demanda admitida contra <Persona 2>, 14%, con más 40% por procuración, en conjunto, para los Dres. <Persona 11> y <Persona 12>, y 7%, en conjunto, para los Dres. <Persona 13> y <Persona 14>, ambos porcentajes en todos los casos sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere; y 2) por el rechazo de la demanda deducida contra <Persona 3>: 9%, en conjunto, para los Dres, <Persona 13> y <Persona 14>, calculado sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere. Sin regular honorarios a los letrados apoderados de la actora en virtud de la forma en que se imponen y por existir pacto de cuota litis homologado en la causa (arts. 5, 6, 9, 10, 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4).

D) REGULAR los honorarios de alzada del siguiente modo: 1) por la admisión de la demanda contra <Persona 2>: 4,15%, a favor del Dr. <Persona 12> incluyendo plusprocuratorio, y 2% para el Dr. <Persona 13>, ambos porcentajes calculados sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18, y 46 de la Ley XIII n° 4); 2) por el rechazo de la demanda contra <Persona 3>: 2,6% a favor del Dr.

<Persona 13> y sin regular honorarios al letrado apoderado de la actora en virtud del pacto de cuota litis (arts. 5, 6, 9, 10, 13 y 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4), sin regular al letrado apoderado de la actora en virtud del pacto de cuota litis (arts. 5, 6, 9, 10, 13 y 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4). E) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Tal mi voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar: **S E N T E N C I A**:

Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la "Sala 1" de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

A) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada, haciendo lugar a la demanda instaurada por <Persona 1> contra <Persona 2>, condenando a este último a abonar a la actora, en el plazo de diez (10) días, la suma de pesos un millón quinientos cuarenta y dos mil quinientos noventa y uno con 55/100 ($1.542.591,55), con más los intereses, calculados desde la mora y hasta el efectivo pago, a la tasa activa del <Persona 10> para sus operaciones generales vencidas, con capitalización desde la fecha de la notificación de la demanda (art. 770 inc. "b" CCyC).

B) IMPONER las costas de ambas instancias del siguiente modo: al codemandado <Persona 2> las generadas por la admisión de la demanda en su contra; y 2) a la parte actora las derivadas de la intervención de la codemandada <Persona 3>.

C) REGULAR los honorarios de primera instancia del siguiente modo: 1) por la demanda admitida contra <Persona 2>, 14%, con más 40% por procuración, en conjunto, para los Dres. <Persona 11> y <Persona 12>, y 7%, en conjunto, para los Dres. <Persona 13> y <Persona 14>, ambos porcentajes en todos los casos sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere; y 2) por el rechazo de la demanda deducida contra <Persona 3>: 9%, en conjunto, para los Dres, <Persona 13> y <Persona 14>, calculado sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere. Sin regular honorarios a los letrados apoderados de la actora en virtud de la forma en que se imponen y por existir pacto de cuota litis homologado en la causa (arts. 5, 6, 9, 10, 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4).

D) REGULAR los honorarios de alzada del siguiente modo: 1) por la admisión de la demanda contra <Persona 2>: 4,15%, a favor del Dr. <Persona 12> incluyendo plusprocuratorio, y 2% para el Dr. <Persona 13>, ambos porcentajes calculados sobre el monto del proceso y con más el IVA de corresponder (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18, y 46 de la Ley XIII n° 4); 2) por el rechazo de la demanda contra <Persona 3>: 2,6% a favor del Dr. <Persona 13> y sin regular honorarios al letrado apoderado de la actora en virtud del pacto de cuota litis (arts. 5, 6, 9, 10, 13 y 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4), sin regular al letrado

apoderado de la actora en virtud del pacto de cuota litis (arts. 5, 6, 9, 10, 13 y 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4). E) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Suscripta digitalmente por:

Florencia CORDÓN FERRANDO

Marcelo Fernando PERAL

Registrada como sentencia definitiva N°04/2026 SDL

Ricardo <Persona 5> GRIFFITHS (Secretario)