En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los dieciséis días del mes de noviembre del año dos mil veintitrés, se reúne en acuerdo la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la asistencia del primer vocal Dr. F. Nahuelanca y de la segunda vocal Dra. Verónica Daniela Robert (tribunal designado según lo establecido en los arts. 5, 6 y 8 del Acuerdo 15/21/CACR), para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"D., M. A. c/ 3 F S. SRL s/ SUMARIO – Cobro de Pesos e Indem. de Ley", expte. nro. 258/23,** venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 2 (expte. nro. 71/21), y atento al resultado del sorteo de fecha 9 de agosto de 2023 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dr. F. Nahuelanca, Dra. Verónica Daniela Robert y Dr. Manuel Horacio Pis Diez.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la Sentencia nro. 34/23 de fecha 24 de febrero de 2023? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? A la primera cuestión, el Dr. Nahuelanca dijo:

1.-Vienen los autos a conocimiento de este tribunal de apelaciones en virtud del recurso interpuesto por la parte demandada en contra de la Sentencia Definitiva nro. 34/2023. Concedido el mismo, expuso agravios por escrito digital ID 994775; corrido traslado de los mismos, contesta la parte actora por escrito ID. 1005712.

I. *El fallo apelado*:

La jueza de grado hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por el SR. M. A. D. y condenó a "3 F S. S.R.L." a abonar en el plazo de 10 días la suma total de $781.819,35, con más los intereses establecidos en el punto IV.5. Impuso las costas y reguló los honorarios profesionales.

II. *Fundamentos del recurso*:

La apelante, por medio de sus representantes legales, impugna la sentencia por entender que incurre en excesivo ritual manifiesto y se aparta de la búsqueda de la verdad material al sostener que los testimonios aportados no son idóneos para tener por acreditada la causal de despido, porque habría dicho la sentenciante que los testigos no presenciaron, en posición de terceros ajenos al conflicto, el hecho justificante del despido; y que como derivación de ese análisis, concluyó en que la desvinculación se produjo sin causa. Cita doctrina y jurisprudencia en apoyo a su postura contraria al excesivo ritualismo.

Sostiene que su parte despidió con causa al actor por haber descuidado las tareas de seguridad y vigilancia que debía realizar en oportunidad de ser asignado a cubrir horas adicionales en el objetivo "H. r. RP 26" en fecha 1/1/2020; lo que se habría sido conocido por una fotografía subida a la red social Facebook el 1/1/2020 donde, en horario de servicio, podía verse al actor con una martineta en la mano y sin su ropa de trabajo; que la publicación sería de las 19:49 horas con el título "Mi amiga la martuchis. Jajaja" y en respuesta comentarios, habría dicho que se encontraba en P. de H.. Asimismo, alega que hubo incumplimientos previos por los que habría sido pasible

de sanción, según surgiría de la documental de fecha 16/8/2022, y un reconocimiento sobre esta.

Remite a los argumentos dados por la jueza de grado respecto de la fotografía aludida; quien habría concluido en la ausencia de acreditación suficiente del hecho por parte de la demandada; incluso en las testimoniales ofrecidas por la parte, al Sr. L. J. G. y la Sra. B. E..

La recurrente se contrapone a la valoración de la magistrada de origen y transcribe un segmento de la audiencia testimonial y de lo que habrían dicho las personas mencionadas. Ello, para sostener que su parte acreditó el grave incumplimiento que achaca al actor y que darían lugar al despido por CD X., por injuria del trabajador y justa causa. Insiste en que la fotografía se tomó el día 01/01/2020 en el lugar donde prestaba s. el actor y que incurrió en un grave desvío al descuidar las tareas encomendadas. Continúa diciendo que la actuación configura incumplimiento a los deberes generales emergentes de los arts. 62, 63 y 84 de la LCT y al deber específico establecido en el art. 16 de la CCT 507/2007.

Subsidiariamente, y para el supuesto de no admitirse el primer agravio, impugna la procedencia de la indemnización del art. 2 de la Ley 25323 entendiendo que existió un hecho injuriante que habilita el despido con justa causa y que ello amerita la eximición del pago de la multa. Para finalizar, solicita la revocación de la decisión de grado.

IV. *Contestación del actor*:

Respecto del primer agravio, el Sr. D. sostiene que los testigos ofrecidos por la demandada, en rigor, no

fueron tales; que la prueba de los hechos era a cargo de la demandada y resultó insuficiente para justificar el despido con causa.

Sostiene que la supuesta foto cargada a la red social de Facebook, fue desconocida en su autenticidad por su parte y que la accionada no probó por otros medios que la misma fuera auténtica. Que los testigos solo pudieron afirmar que personal de la empresa les había mostrado la imagen, pero no que efectivamente la foto fuera publicada por su parte en la red social, ni tampoco en qué día ni horario fue tomada fotografía. Concluye que no existen constancias suficientemente convictivas del hecho que se le imputa. Solicita que se rechace el agravio de la demandada. V. *Tratamiento*:

La recurrente, frente al resolutorio de la sentencia que rechaza la prueba testimonial por no resultar los testigos idóneos para tener por acreditada la causal de despido, por no ser presenciales, acusa al fallo de exceso ritual manifiesto por apartamiento de la verdad real, cuyo hecho causante del despido lo funda en una fotografía subida a la red social Facebook de fecha 1/1/2020, donde puede verse al actor con una martineta en la mano y sin ropa de trabajo, que la publicación sería de las 19:49 h, con el título "Mi amiga las martuchis. Jajaja" y en respuesta a comentarios, habría dicho que se encontraba en los P. de H..

Considera en consecuencia agraviada la verdad material u objetiva para la justa solución del caso. Cita doctrina y la solución que propicia posee –dice– como telón de fondo una concepción superadora legalista como legalismo asfixiante, de modo que el

esclarecimiento no se vea turbado por un excesivo rigor formal (cita fallos). Se expide después sobre el dicho de los testigos G. y E., que reconocen en la fotografía al actor y el ambiente que representa la misma son Los P. de H..

La actora contesta los agravios en ID 1005712, precisamente reafirmando que los testigos no fueron testigos del hecho invocado en el despido, que la carga correspondía al demandado en los términos del art. 381 CPCCCh, y niega que una supuesta fotografía subida a la red social Facebook acredite el hecho, cuya autenticidad desconoció el actor y la misma no resultó probada por el principal. Niega en definitiva que el despido se encuentre debidamente probado.

En su crítica, la parte demandada parte directamente de la existencia de un exceso ritual manifiesto, cuando el mismo depende de las circunstancias del caso.

Y son estas últimas la que impiden la amplitud probatoria pretendida, una suerte de lasitud interpretativa cuando de lo que se trata es la prueba de la máxima sanción, la extinción de la relación laboral.

Con ello, el valor probatorio no puede obtenerse amparándose en un exceso ritual manifiesto, concepto de por sí indeterminado, abierto y maleable, si se pretende valor probatorio cierto al reconocimiento de una fotografía obtenida de un sistema informático, carentes de las exigencias del art.319 CCCN, confiabilidad de los soportes y un procedimiento técnico que lo avale, cuando no se trata solo de su autenticidad formal, sino la posibilidad de establecer si la imagen representa los

hechos que se le atribuyen, realidad no constatable de los documentos electrónicos, cuya tecnología tanto aporta posibilidades de creación, composición o modificación de sus constancias.

Por lo expuesto, se rechaza el agravio interpuesto y confirma el fundamento recurrido de la sentencia.

En cuanto al agravio introducido en el punto 3. Respecto a la carga indemnizatoria receptada en la sentencia con el art. 2 de la Ley 25323 sosteniendo que existió un hecho injuriante a entender del empleador para producir el despido, ninguna defensa en tal sentido opuso la apelante al contestar la demanda. Se rechaza el agravio.

Procediendo el rechazo del recurso en todas sus partes, se le imponen las costas a la parte demandada recurrente (art. 57 Ley XIV n° 1 D.J.).

Para regular los honorarios, rige la Ley XIII n° 4 del Digesto Jurídico, los arts. 5, 6, 8 y concords., el mérito de los trabajos profesionales y su resultado. Propongo los honorarios conjuntos de la Dra. L. B. B. y Dr. F. A. G., en 30% y los del Dr. F. V. M. en 25%, de los regulados en primera instancia, con más el IVA en caso de corresponder.

A la segunda cuestión, el Dr. Nahuelanca dijo:

Voto:

1) Rechazar el recurso interpuesto por la parte demandada “3 F S. S.R.L., bajo apoderamiento letrado, fundado en escrito ID 994775, contra la sentencia de fecha 24 de febrero 2023, la que se confirma en todas sus partes.

2) Costas de la alzada a la parte demandada, a cuyo fin se proponen las regulaciones de honorarios de conformidad al considerando respectivo.

A la primera cuestión, la Dra. Robert dijo:

Vienen estos autos a conocimiento de este tribunal de apelaciones en virtud del recurso interpuesto por la parte demandada contra la Sentencia Definitiva nro. 34/2023. Concedido el mismo, expuso agravios por escrito digital ID 994775; corrido traslado de los mismos, contesta la parte actora por escrito ID 1005712.

El fallo apelado:

La Jueza de grado hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por el Sr. M. A. D. y condenó a "3 F S. S.R.L." a abonar en el plazo de 10 días la suma total de $781.819,35. con más los intereses establecidos en el punto IV.5. Impuso las costas y reguló los honorarios profesionales.

Breves antecedentes:

El Sr. M. A. D. interpuso demanda por despido y cobro de pesos en contra de 3F S. SRL, por la suma de $789.172,22. conforme los ítems de la liquidación que adjunta, o lo que en más o en menos resulte en su favor, de acuerdo a derecho, actualizado a la fecha de su efectivo pago, con más sus intereses y costas.

Relató que ingresó a trabajar en relación de dependencia para la demandada, en fecha 25/06/2016, cumpliendo funciones como vigilador general y encuadrándose la relación en el Convenio Colectivo n° 507/07 celebrado por la Unión Personal de Seguridad de la República Argentina (U.P.S.R.A.) y la Cámara Argentina de Empresas de Seguridad e Investigación (C.A.E.S.I.).

Dijo que, desde su ingreso, ejecutó su débito laboral con absoluta lealtad, probidad y dedicación y dio detalles sobre las pautas que regían el vínculo laboral.

Menciona que realizaba tareas de vigilancia y control de pérdidas en los objetivos destinados a la demandada, entre ellos, "B." "V. N.", "H." y la cantera de áridos ubicada dirección a Ruta 26. Asimismo, que el día 30/01/2020, la demandada le remitió una carta documento -CD. X.-, mediante la cual le comunicaba el despido que se habría dispuesto -transcribió el texto de la misma-. Estimó que se trataba de una falsa causal para fundar la desvinculación y para no abonarle las indemnizaciones que le correspondían por ley.

A continuación, dijo que su parte rechazó los términos expuestos para justificar su despido y por ello envió su CD X. el día 26/02/2020, cuyo texto también reproduce.

Confeccionó liquidación provisoria y reclamó en los términos de la Ley 25323 art. 2°, alegando que intimó de modo fehaciente al empleador para que abonase las indemnizaciones por antigüedad y preaviso, y que aquel incumplió, motivando el reclamo judicial.

Oportunamente contestó la demandada, por medio de sus representantes, efectuando las negativas en general y en particular de los hechos expuestos por el actor. Fundó su defensa.

Dijo que las afirmaciones y hechos eran falaces y mendaces, y distorsionados con la finalidad de obtener un beneficio económico incurriendo en violación del principio establecido en el art. 63 de la LCT. Negó que el actor ejecutara su débito laboral con absoluta

lealtad, probidad y dedicación, y sostuvo que fue despedido con justa causa por descuidar las tareas asignadas previo a la imposición de varias sanciones por su incumplimiento al deber de diligencia. En lo que atañe al despido puntual, dijo que en la última semana del mes de enero de 2020 llegó a conocimiento de personal operativo una fotografía que el actor habría subido a la red social Facebook el 1/1/2020 a las 19:49 horas en la cual se lo observaba con una martineta en la mano y sin su ropa de trabajo, y en oportunidad en que se encontraba trabajando y asignado a tareas de seguridad y vigilancia cubriendo horas adicionales en el objetivo H. R. RP 26.

Según la demandada, de la fotografía surgía que el actor se encontraba en P. de H., situación que además habría sido sostenida por el actor en los comentarios de la red social.

La accionada sostuvo que el actor incurrió con su conducta en una injuria de gravedad que impide la prosecución de la relación laboral. Fundó sobre la causal. Impugnó liquidación provisoria. Ofreció prueba y peticionó.

Fundamentos del recurso de la demandada:

El apelante, por medio de sus representantes legales, impugna la sentencia por entender que incurre en excesivo ritual manifiesto y se aparta de la búsqueda de la verdad material al sostener que los testimonios aportados no son idóneos para tener por acreditada la causal de despido.

Sostiene que su parte despidió con causa al actor por haber descuidado las tareas de seguridad y vigilancia que debía realizar en oportunidad de ser

asignado a cubrir horas adicionales en el objetivo “H. rondín RP 26” en fecha 1/1/2020; lo que habría sido conocido por una fotografía subida a la red social Facebook el 1/1/2020 donde, en horario de servicio, podía verse al actor con una martineta en la mano y sin su ropa de trabajo; que la publicación seria de las 19:49 horas con el título “Mi amiga las martuchis. Jajaja” y en respuesta comentarios, habría dicho que se encontraba en P. de H.. Asimismo, alega que hubo incumplimientos previos por los que habría sido pasible de sanción, según surgiría de la documental de fecha 16/8/2022, y un reconocimiento sobre esta.

Sostiene que su parte acreditó el grave incumplimiento que achaca al actor y que darían lugar al despido por CD X., por injuria del trabajador y justa causa. Insiste en que la fotografía se tomó el día 01/01/2020 en el lugar donde prestaba s. el actor y que incurrió en un grave desvío al descuidar las tareas encomendadas. Continúa diciendo que la actuación configura incumplimiento a los deberes generales emergentes de los arts. 62, 63 y 84 de la LCT y al deber específico establecido en el art. 16 de la CCT 507/2007.

Subsidiariamente, y para el supuesto de no admitirse el primer agravio, impugna la procedencia de la indemnización del art. 2 de la Ley 25323 entendiendo que existió un hecho injuriante que habilita el despido con justa causa y que ello amerita la eximición del pago de la multa. Para finalizar, solicita la revocación de la decisión de grado.

A ello replica el actor, conforme reseña efectuada en el voto precedente y a la que remito.

Tratamiento de los agravios:

Adentrándome en el tratamiento de la cuestión traída a análisis, bien vale recordar aquí y ante todo, 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).

Por otro lado, estimo conveniente recordar que el obrar jurisdiccional del tribunal opera con sujeción al principio de congruencia, existiendo una serie de campos de actividad de los que no puede exceder el tribunal *ad quem*, limitación que –entre otros aspectos– resulta ser absoluta en tanto no puede conocer sino en la medida de los agravios planteados; ni respecto de las cuestiones que no fueron puestas a consideración del juez *a quo*; hallándose asimismo vedada la reforma de la resolución apelada en perjuicio del recurrente, salvo que medie recurso de la contraparte. Sentado ello, no cabe considerar por la alzada cuestiones consentidas, entendiéndose por tales las que no fueron apeladas o que, apeladas dentro de un contexto mayor de impugnación, no fueron referidas en la expresión de agravios (Rivas, Adolfo A., "Tratado de los recursos ordinarios", T° 2, p. 841/854, Abaco, 1991). En efecto, el tribunal de alzada no realiza un nuevo juicio, sino

que se encuentra más limitado que el de primera instancia, por cuanto de conformidad con lo dispuesto por los arts. 271 y 277 del Código Procesal debe limitarse a decidir sobre aquellas cuestiones de hecho y derecho que hubieran sido sometidas a la decisión del magistrado interviniente, debido a que la segunda instancia es solo un medio de revisión del pronunciamiento emitido en la primera y no una renovación plena del debate. Así, el principio de congruencia, que limitó la sentencia de primera instancia, limitará del mismo modo la de la segunda (CNCiv., Sala F, LL 35-858-S).

Ya en la solución y respecto del agravio de la demandada, quien resiste la resolución adoptada por la jueza *a quo*, en el entendimiento que su parte acreditó la justa causa de despido al tiempo que la jueza *a quo* incurrió en un exceso ritual manifiesto en la consideración de las probanzas y en tanto no consideró adecuadamente los testimonios vertidos en la causa.

Respecto a la valoración de la prueba por parte de los magistrados de grado y utilización de ese único argumento por el recurrente para sostener el agravio, resulta oportuno recordar que "Apreciar la prueba es la actividad intelectual que lleva a cabo el juez para medir la fuerza probatoria de un medio de prueba. Por lo tanto, fuerza o valor probatorio es la aptitud que tiene un hecho para demostrar judicialmente otro hecho o para que el mismo hecho quede demostrado" (Hernando Devis Echandía, "Compendio de la prueba judicial", Tomo I, pág. 68, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2000).

Es así que la apreciación de la prueba en los juicios de trabajo queda librada a criterio soberano del

juzgador, a lo que debe agregarse que el sistema de apreciación de la prueba, adoptado por nuestro ordenamiento establece que, salvo disposición en contrario, los jueces formarán convicción respecto de la prueba, de conformidad con las reglas de la sana crítica, no tendrán el deber de expresar en la sentencia la valoración de todas las pruebas producidas sino únicamente las que fueran esenciales y decisivas para el fallo de la causa (arts. 390 CPCCh y art. 73 Ley de Proc. Laboral.).

Sentado lo expuesto, en el *sub examine*, reprocha el apelante un exceso ritual manifiesto por parte de la jueza *a quo*, en la apreciación probatoria de los testimonios aportados –Sres. L. J. G. y Bárbara E.-, con los cuales el quejoso pretende haber acreditado el grave incumplimiento en que incurrió el actor, y en los cuales funda la causal de despido.

No resulta ocioso recordar en este estadio de apreciación, que el art. 242 LCT exige para la configuración de la justa causa de despido, la inobservancia por una de las partes del contrato de las obligaciones resultantes del mismo, que configuren injuria y por su gravedad no consientan la relación laboral. Dicha valoración debe efectuarse prudencialmente, considerando el carácter de las relaciones que resultan del contrato de trabajo, según lo dispuesto en la LCT, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Con relación a la conducta, la valoración debe hacerse según parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, teniendo en cuenta que la gravedad de la misma tiene que tener una entidad tal

como para desplazar el principio rector de conservación del contrato (art. 10 LCT).

En definitiva, la injuria susceptible de legitimar la ruptura unilateral del contrato puede provenir tanto de un hecho aislado de una gravedad tal que impida -por sí solo- la prosecución del contrato (dimensión cualitativa de la injuria) como de una serie concatenada de hechos que aisladamente considerados no resulten de entidad, aunque valorados luego en su conjunto pueden igualmente justificar el despido (dimensión cuantitativa de la injuria) (Sup. Corte Bs. As., L. 86743, sent. del 11/7/2007, "G., Hugo O. v. Transportes Nueva Chicago C.I.S.A. s/ despido")".

En esta senda, e ingresando de lleno al análisis de la queja, toda vez que la jueza *a quo* consideró no acreditada la causal de despido, y el recurrente pretende lo contrario, corresponde a esta instancia analizar el acierto o el error con el que la sentenciante de grado ha valorado el material probatorio incorporado a la causa, en la especie, la fotografía acompañada y los testimonios de los Sres. G. y E..

Lo cierto es que la carga de la prueba del hecho en que se funda el despido, le correspondía a la empleadora, a tenor de lo dispuesto en el art. 381 CPr., carga que a la luz de las constancias de autos, el demandado claramente no logró satisfacer, ya que ante el desconocimiento de la fotografía acompañada, debió ofrecer otros medios probatorios que acreditaran la veracidad del hecho afirmado, para poder luego realizar su análisis a la luz de los parámetros de oportunidad y proporcionalidad. Nada de ello surge de las pruebas

producidas, como tampoco y tal como pretende atribuir el quejoso, a los testimonios ofrecidos por su parte.

En síntesis, la empleadora no logró acreditar el hecho fundante de la causa de despido invocada, y ningún excesivo ritual manifiesto puede endilgarse a la juzgadora, cuando aquella pretendió construir su argumento extintivo de la relación laboral en torno a una mera fotografía, que además de desconocida por el actor, no reúne los requisitos del art. 319 CCCN y no logra enlazarse en el caso, en forma convincente, con otros elementos probatorios de carácter técnico, que permitan complementar su carácter indiciario y de esta forma acreditar el hecho en el cual la empleadora pretendió fundar el despido del actor.

En consecuencia, el agravio no prospera.

Segundo agravio:

Para el caso de no prosperar el primer agravio, resiste el apelante la procedencia de la indemnización prevista en el art. 2 de la Ley 25323, fundado en que el empleador tuvo razones para entender que en el caso existió un hecho injuriante para despedir con causa a su dependiente.

Este agravio tampoco prosperará. Me explico:

Es clara la norma cuando expresa "Cuando el empleador fehacientemente intimado por el trabajador no le abonare las indemnizaciones previstas por los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6 y 7 de la Ley 25013, o las que en el futuro las reemplacen y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, éstas serán incrementadas en un 50%...”.

En suma, procede ante la falta de pago en tiempo y forma y al respecto, y ninguna excepción prevé en casos como en el presente, en que el empleador despide al trabajador con una causa que luego es discutida judicialmente logrando favorable acogida. Es decir, en este caso, no es posible perjudicar al trabajador, que ya fue despedido con una causa que se considera injustificada, y debe afrontar un proceso judicial para lograr el cobro de sus legítimas acreencias.

La interpretación pretendida por el apelante, no se corresponde con el principio protectorio que inspira todo el derecho laboral contenido por lo demás, en las normas de la Ley de Contrato de Trabajo (art. 9, 2do. párr. LCT).

En definitiva, a mi criterio, ha quedado acreditado que en el caso concurren los extremos que determinan la procedencia de la indemnización prevista por el artículo 2 de la Ley 25323, es decir, el despido –el cual según lo resuelto en el agravio anterior, resultó injustificado-, la falta de pago en forma íntegra de las acreencias laborales, intimación fehaciente de pago –según CDX. acompañado por ambas partes- y proceso judicial destinado al cobro de los créditos.

Ergo, el agravio no prospera.

Atento a lo resuelto, coincidiré con el colega que abre el acuerdo, en postular el rechazo de los agravios de la demandada, confirmando la sentencia de grado en todas sus partes.

Costas de esta instancia a la demandada (art. 69 CPr), regulando los honorarios de los letrados intervinientes, de la actora en el 30% conjuntamente, y

de la demandada, en el 25%, en ambos casos de lo regulado en primera instancia con más el IVA de corresponder.

A la segunda cuestión, la Dra. Robert dijo:

Adhiero a la fórmula postulatoria propuesta por el Dr. F. Nahuelanca. Así lo voto.

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

1) Rechazar el recurso interpuesto por la parte demandada "3 F S. S.R.L., bajo apoderamiento letrado, fundado en escrito ID 994775, contra la Sentencia nro. 34/23 de fecha 24 de febrero de 2023, la que se confirma en todas sus partes.

2) Imponer las costas de la alzada a la parte demandada.

3) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en esta instancia a la Dra. L. B. B. y al Dr. F. A. G., conjuntamente, en el (30%) y al Dr. F. V. M. en el (25%), porcentajes a calcular sobre lo respectivamente regulado a cada parte por su labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiera.

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

La presente sentencia se dicta por dos vocales de Cámara en virtud de encontrarse en uso de licencia el Sr. juez de Cámara Dr. Manuel Horacio Pis Diez y concordar en la solución del caso (Ley V-174 y art. 274 CPCCCh).

REGISTRADA BAJO EL nro. 75 DEL AÑO 2023
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"