En la ciudad de Trelew, a los 12 días de marzo del año dos mil veinticuatro, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Dra. Florencia Cordón Ferrando y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Natalia Isabel Spoturno y del Sr. Juez de Cámara Dr. Marcelo Fernando Peral, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“L., R. D. c/ A., C. A. s/ Cobro de Pesos e Indemnización de Ley” (Expte. Nro. 607 - Año 2023 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. Las Magistradas y el Magistrado resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A LA PRIMERA CUESTIÓN, la Dra. Natalia Isabel Spoturno dijo:

--I. La jueza de primera instancia dictó sentencia desestimando la demanda entablada por R. D. L. en contra de C. A. A. Impuso las costas a la parte actora vencida y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

Para decidir de este modo, señaló que no se encontraba discutida ni la existencia del vínculo laboral ni la fecha de ingreso del trabajador. Dijo también que en los términos en los que fue trabada la litis, debía dirimirse de qué manera y ante qué circunstancias se produjo la ruptura del contrato de trabajo, para luego ponderar si fue justificada o no. Y, además, analizar cuál fue la jornada y las tareas efectivamente cumplidas para establecer si le asiste el derecho a percibir las diferencias salariales peticionadas.

La Magistrada analizó detenidamente la prueba testimonial y concluyó que el actor dejó de concurrir intempestivamente a su lugar de trabajo en la fecha señalada por la demandada (05/03/2021). Que no gozó de vacaciones en aquella época, sino que se fue y no regresó a trabajar, y que este hecho sumado a la baja de personal que hubo en el comercio, en especial del personal de panaderos, llevó a la incoada a tener que cerrar las puertas del comercio. Señaló que esto ha quedado abonado con los testimonios de J., C. y A. cuyas declaraciones consideró verosímiles. Añadió que, por el contrario, los dichos de los testigos C., C. y S. no fueron de utilidad a los fines de esclarecer cómo ocurrió la desvinculación entre las partes y, además, no resultaron sólidos ni convincentes, ni creíbles ni concordantes con todos los restantes, por lo que no alcanzan para dar sustento a la versión actoral.

La Magistrada señaló que el actor no acreditó que la demandada le haya otorgado vacaciones desde el día 02 al 22 de marzo de 2021, tal y como manifestó en su escrito liminar y en las comunicaciones postales remitidas. Contrario a ello, afirmó que fueron concordantes los testimonios de J., C. y A., respecto de que el personal, todos y sin excepción, tenían vacaciones las dos primeras semana de enero de cada año, época durante la cual afirmaron que el comercio permanecía cerrado, pruebas que la llevaron a concluir que las ausencias del actor, quien aseguró no haber ido a trabajar desde el 02 al 22 de marzo de 2023, lo fueron sin

autorización alguna, y en los términos en los que lo ha planteado la demandada en su escrito de contestación de demanda.

También señaló que correspondía valorar, a la hora de decidir, la actitud asumida por el actor. En este sentido, dijo que conforme ha quedado acreditado, L. abandonó su puesto de trabajo y luego intentó configurar una situación de despido indirecto inexistente, ante el cierre de la panadería y sin efectuar intimación previa alguna para que le fuera aclarada su situación laboral, remitiendo la comunicación postal de fecha 26/03/2021 al domicilio laboral que él mismo indicó se encontraba cerrado, seguramente a sabiendas de que allí no sería recibido por nadie. Además, agregó la Magistrada, resulta insólito que haya dejado pasar más de dos meses desde la remisión de su primera misiva hasta el envío de la segunda en fecha 28/05/2021, la cual, sí remitió al domicilio de A., ratificando en todos sus términos su comunicación anterior, sin intimación previa y pretendiendo, además, entre otras cosas, el cobro de haberes caídos por aquellos meses. Argumentó que este accionar es contrario a la buena fe.

Concluyó que habiendo finalizado el vínculo por la decisión unilateral e intempestiva del actor de dejar su empleo en fecha 05/03/2021, situación admitida por la demandada, (art. 241, 3er párrafo de la LCT) tanto el despido indirecto invocado en fecha 26/03/2021, como el ratificado en fecha 28/05/2021, y más aún el invocado en fecha 14/06/2021 por el accionante mediante sus comunicaciones postales, carecieron de todo sustento por no tener correlación con la realidad de lo realmente acontecido.

Por último, tampoco encontró acreditadas las horas extras denunciadas, ni que haya trabajado 30 días al mes durante los últimos dos años, ni que durante este periodo se haya desempeñado como maestro amasador. Para así decidirlo, se remitió nuevamente a las declaraciones testimoniales mediante las cuales se acreditó que el actor trabajó efectivamente como ayudante del Sr. M. G., siendo éste el maestro panadero del comercio y quien, además, dirigía las tareas de L. Además, todos los testigos que laboraron a las órdenes de A., e incluso el propio actor en fragmentos de su relato de los hechos, aseguraron que los días lunes gozaban de franco. Dijo también que si bien los testigos C. y C. indicaron que el actor ingresaba a las 04:00hs. lo cierto es que uno declaró respecto de hechos ocurridos en el año 2016 y el otro respecto del año 2017 o 2018 (no recuerda) mientras que lo manifestado por el testigo S. respecto de que lo llevaba todos los días a las 03:30hs. al trabajo y lo buscaba, no ha generado convicción en su razonamiento.

Por último, desestimó la multa peticionada por la falta de entrega del certificado de trabajo del art. 80 de la LCT. En primer lugar, por cuanto no se ha cumplido con los requisitos previstos en la normativa legal reglamentaria (art. 3, Dec. 146/2001); y, en segundo lugar, porque el mentado certificado ha sido retirado por el trabajador en la Secretaría de Trabajo

de la ciudad de Trelew, tal y como el propio actor acreditó con la prueba documental y el informe emitido por dicho organismo.

Por estas razones rechazó la demanda.

--II. La parte actora recurrió la sentencia y, concedido el recurso, expresó agravios mediante ID 1230242, que fueron respondidos por la demandada mediante ID 1234506.

Agravios:

La actora expresó tres agravios que tituló del siguiente modo: 1. Errónea valoración de la prueba documental y testimonial; 2. Errónea aplicación del derecho y 3. Horas Extras. Sintéticamente expuestos, los agravios expresados son los siguientes:

El recurrente afirma que la Magistrada analizó únicamente la prueba testimonial omitiendo valorar la documental y, especialmente, la falta de prueba documental. En este sentido afirma que no existe carta documento de intimación a que retome actividades ni carta documento de despido.

Luego señala que el actor envió telegrama de despido indirecto y que la empleadora no acompañó telegrama de despido directo con causa. Por ello, entiende que la causa que se intenta hacer valer ahora (abandono de trabajo) no pudo ser demostrada por la demandada. Se agravia también porque la Magistrada consideró que hizo abandono de trabajo cuando no recibió intimación alguna para que volviera a trabajar. Afirma que no puede existir abandono de trabajo sin una intimación previa.

Se agravia también porque la Magistrada, en contradicción con los testimonios, afirma: "…Por lo que, habiendo finalizado el vínculo por la decisión unilateral e intempestiva del actor de dejar su empleo en fecha 05/03/2021, situación admitida por la demandada, (art. 241, 3er párrafo de la LCT) tanto el despido indirecto invocado en fecha 26/03/2021, como el ratificado en fecha 28/05/2021, y más aún el invocado en fecha 14/06/2021 por el accionante mediante sus comunicaciones postales, careciendo de todo sustento por no tener correlación con la realidad de lo realmente acontecido..". Y también se agravia porque la Jueza afirma: "que se intentó configurar un despido indirecto" cuando, afirma, hubo un despido indirecto.

Más adelante, referido a las horas extras, afirma que la Magistrada omitió evaluar la jornada laboral. Analiza los distintos testimonios y señala que de ellos surge que la jornada era más extensa de lo que debía ser. Se agravia porque no se tuvieron por acreditadas las horas extras denunciadas, ni que haya trabajado 30 días al mes durante los últimos dos años, que durante ese período se haya desempeñado como maestro amasador. Señala que el actor era el primero en llegar a la panadería y que es necesario empezar a trabajar a las 4 de la mañana para que las facturas estén hechas a las 8, horario de apertura de la panadería. Esto considerando los tiempos de amasado, leudado y horneado. Señala que, por lo menos, trabajaba desde las 4 hasta las 14 y que, como la jornada laboral es de 7 horas, realizaba entre

3 y 4 horas extras por día, como mínimo. Afirma que los lunes trabajaba 2 o 3 horas para dejar todo listo para el martes.

Por último, se agravia por la falta de imposición de la multa del art. 80 LCT y afirma que cumplió con los requisitos impuestos en la norma reglamentaria. Señala que la entrega del certificado fue pasados los 30 días impuestos por la norma, esto es, mediante consignación en la Secretaría de Trabajo el día 10 de agosto de 2021. Entiende que por ello la sanción resulta procedente.

Contestación de agravios:

La demandada dijo al contestar agravios que es cierto que el actor no recibió comunicación de despido o de intimación a presentarse a trabajar puesto que, en rigor, el despido fue decidido por el actor sin previo emplazamiento. Agrega que los dos telegramas enviados por el actor fueron considerándose despedido sin dar ocasión a la empleadora, si lo hubiere, de corregir cualquier incumplimiento. Por ello afirma que las indemnizaciones no son procedentes.

Señala que no se encuentran acreditadas ni las tareas como maestro amasador ni las horas extras denunciadas. Dice que no está probado ni el horario de ingreso ni la extensión de la jornada de trabajo. Señala que el ingreso a trabajar a las 4 de la mañana no fue denunciado en la demanda de modo que es un hecho novedoso para la causa.

Solicita se confirme la sentencia.

III. Tratamiento del recurso:

El despido:

Luego de analizar detenidamente las constancias de la causa, la documental acompañada y las pruebas producidas, adelanto que la decisión tomada en la sentencia en relación al despido será confirmada, aunque por fundamentos parcialmente distintos a los expuestos por la Magistrada de la instancia anterior.

Me explico. Acierta la parte actora cuando dice que es un error considerar que la relación laboral finalizó porque "*L. abandonó su puesto de trabajo y luego intentó configurar una situación de despido indirecto inexistente*" y también que "*habiendo finalizado el vínculo por la decisión unilateral e intempestiva del actor de dejar su empleo en fecha 05/03/2021, situación admitida por la demandada (art. 241, 3er. párrafo de la LCT) tanto el despido indirecto invocado en fecha 26/03/2021, como el ratificado en fecha 28/05/2021, y más aun el invocado en fecha 14/06/2021 por el accionante mediante sus comunicaciones postales, careciendo de todo sustento por no tener correlación con la realidad de lo realmente acontecido…*". En efecto, estas afirmaciones y encuadre legal no se condicen con lo acontecido en la causa.

Por ello, y para resolver correctamente la cuestión, referiré las posturas de las partes y su correlación con la documentación acompañada.

El actor en su demandada dijo que el día 26 de marzo de 2021 envió telegrama mediante el cual solicitó a su empleadora se aclare su situación laboral en el plazo de dos días hábiles. Dijo también que posteriormente se consideró agraviado y despedido sin justa causa. Sin embargo, contrariamente a lo afirmado en su escrito inicial, el telegrama enviado el día 26 de marzo de 2021 no contuvo intimación alguna sino que directamente se consideró "agraviado y despedido sin justa causa" e intimó el pago de las indemnizaciones emergentes del despido, diferencias salariales y horas extras.

Luego dice que el día 31/05/2021 reiteró el telegrama, enviándolo al domicilio particular de su empleadora, reiterando la solicitud mencionada con anterioridad. En este telegrama reitera su decisión de considerarse despedido "sin justa causa" e intima el pago de las indemnizaciones y diferencias salariales que considera le son adeudadas.

El 04/06/2021 la demandada envió carta documento mediante la cual rechazó la comunicación postal y dijo que el actor había hecho intempestivo abandono de tareas el día 05/03/2021. Negó la existencia de diferencias salariales y horas extras.

La demandada, al contestar demanda, dijo que del intercambio postal cursado surge que en su primera comunicación el actor se consideró despedido sin cursar apercibimiento previo. Señaló que el día 5 de marzo de 2021 L. se retiró intempestivamente durante la jornada laboral anunciando que no regresaría. Y entiende que fue voluntad del actor finalizar la relación laboral. Cita jurisprudencia respecto de la necesidad de intimar en forma previa a producir el distracto y solicita el rechazo de la pretensión.

Evidentemente, no estamos frente a un caso de abandono de trabajo (art. 244 LCT) o de extinción por voluntad concurrente de las partes (art. 241, inc. 3 LCT). En este caso, y como acertadamente sostuvo el actor en su demanda y en sus agravios y también la demandada al contestar demanda y luego al contestar agravios, el actor se consideró despedido (art. 246 LCT). No resulta relevante al momento de analizar la cuestión que la accionada argumentara que el trabajador abandonó intempestivamente su puesto de trabajo el día 5 de marzo de 2021 pues, como afirma la parte actora, la única manera de configurar un abandono de trabajo es con una intimación previa. En este caso, esta afirmación de la demandada no tuvo su correlato en las comunicaciones postales de modo que no puede considerarse como momento en que finalizó la relación laboral, como equivocadamente se afirma en la sentencia.

En este caso la relación laboral finalizó con el primer telegrama enviado por el trabajador. Este telegrama es claro y comunica la finalización de la relación laboral. No contiene, como falazmente afirmó el actor en su demanda, una intimación para que se aclare la situación laboral. Contiene, lisa y llanamente, una comunicación de despido indirecto.

Ahora bien, el actor se consideró despedido sin haber cursado una intimación previa. Respecto de este tema afirma Ackerman que, en rigor, no es una exigencia formal expresa la de producir una intimación previa, pero el deber de obrar de buena fe de las partes al extinguir

la relación de trabajo —artículo 63 de la LCT— y la necesidad de actuar con prudencia con vista a la conservación del vínculo laboral —art. 10 de la LCT—, implícitamente, la imponen. Por ello, afirma que la regla general debería ser la de la intimación previa, y su omisión la excepción (ACKERMAN, M., 2019. *El despido*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, pág. 191).

Por lo expuesto, dado que el actor no cursó una intimación previa que permitiera a su empleadora corregir o enmendar su conducta, considero que el despido indirecto dispuesto no genera derecho a indemnización alguna.

Por ello, propongo al acuerdo confirmar esta porción de la sentencia recurrida.

Horas extraordinarias y categoría laboral:

La Magistrada de la instancia anterior no encontró acreditadas las horas extras denunciadas por el actor, ni que haya trabajado 30 días al mes durante los últimos dos años, ni que durante este período se haya desempeñado como maestro amasador.

Frente a esta decisión, los agravios expresados y la prueba producida, adelanto que en mi opinión el actor no logró acreditar que se desempeñara en una categoría distinta a la de ayudante de panadero ni que haya trabajado 30 días al mes. Prácticamente todos los testigos coinciden en afirmar que el panadero era M. y que tanto L. como L. se desempeñaban como ayudantes. Por tal motivo no corresponde hacer lugar a las diferencias salariales reclamadas por este concepto.

La cuestión de las horas extraordinarias es diferente.

Antes de ocuparme de este tópico, creo necesario recordar, con relación a la prueba de las horas suplementarias de trabajo, que existe en nuestra provincia específica doctrina legal sentada en materia laboral por nuestro Superior Tribunal de Justicia, el que, variando su anterior postura sobre el tema, en la sentencia pronunciada en autos “T., M. S. y otros c/ S. N. S.A. s/dif. de hab. e indem. de ley” (S. D N° 11/SRE/08), declaró que *“no existe norma legal alguna que establezca que la valoración de la prueba de las horas extraordinarias deba ser realizada con mayor estrictez, o que la convicción que arroje la prueba producida deba ser más contundente que para cualquier otro hecho litigioso”*, añadiendo a continuación que *“los jueces deben valorar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, y que la posición restrictiva es incompatible con la realidad y la lógica, ya que exige un mayor rigor probatorio a un hecho que, cuando es real, es de difícil probanza para el trabajador afectado”* (voto del Dr. Caneo); así como que *“exigir un rigorismo probatorio extremo no tiene asidero legal, porque...no media en este caso ninguna diferencia con otro rubro de naturaleza laboral...los actores están sometidos a las mismas cargas procesales que para los demás rubros...Prácticamente, exigir -incluso- prueba minuciosa, milimétrica de horas y fechas precisas, se tornaría de imposible realización”* (voto del Dr. Royer) .

También dijo nuestro Superior Tribunal de Justicia en punto a la prueba de las horas extraordinarias: *"En lo que respecta a la intensidad de la prueba a producir, ninguna carga adicional debe imponerse a la prueba de las horas extra. La misma es exactamente igual que a la de cualquier otro rubro. Ya adopté tal posición en S.D. Nº 11/S.R.E./08 y 12/S.R.E./08, oportunidad en la que señalé que exigir un rigorismo probatorio extremo no tiene asidero legal, porque no media en este caso, ninguna diferencia con otro rubro de naturaleza laboral, los actores están sometidos a las mismas cargas procesales que para otros rubros. Es más, no hay norma alguna que imponga procesalmente tal rigorismo y exigir prueba minuciosa, milimétrica de horas y fechas precisas; la tornaría prácticamente de imposible realización. El tema de las horas suplementarias u horas extras es absolutamente casuístico, su prueba y valoración de los hechos deben ser revisadas con detenimiento, haciendo un análisis de la realidad en el ámbito específico en que se desarrolló la actividad, observando cómo funciona la empresa y el sector para situarse en un tiempo-espacio, y la función específica del trabajador en particular dentro de ese contexto, a fin de no caer en desprotección del trabajador, quien muchas veces está imposibilitado de producir pruebas fehacientes, claras y contundentes, pero sin caer en abusos protectorios (Conf., Máximo Martínez Zavalía, "Horas extras. Análisis conceptual y vinculación con la jornada de trabajo. Alcances en la doctrina y jurisprudencia", Doctrina Laboral Errepar, t. XXII, p. 486, mayo 2008)."* (STJCH in re "R., M. J. c/ S.A. I. y E. de la P. s/ Cob. de Hab. e Indem. de ley" (Expte. Nº 21.911-R-2010), Sent. 04/S.R.E./10, voto del Dr. Royer).

Además, si pese a las anteriores consideraciones la apreciación de la prueba dej. subsistente alguna duda en este concreto caso, ésta debe ser despejada a favor del trabajador, de acuerdo al nuevo texto que la Ley 26.428 diera al art. 9, párr. 2° L.C.T. (voto del Dr. Velázquez en SDL 16/2027).

Sentado lo anterior cabe recordar que el actor afirmó en su demanda que ingresaba a trabajar a las 4 de la mañana y se retiraba a las 15. La demandada dijo que jamás cumplió horas extras, sino que habitualmente se retiraba antes de completar las 8 horas de trabajo, pero no aclaró cuál era la jornada laboral que cumplía ni explicó tampoco cómo eran los horarios que se cumplían en la elaboración de la panadería.

El convenio colectivo aplicable a la actividad (478/06) establece en su art 15 que las jornadas del personal afectado a la elaboración se regirán por la Ley 11.544 y su decreto reglamentario, y por la Ley 20.744 y sus reglamentaciones. Sin perjuicio de ello, luego establece que en el régimen de trabajo horario la jornada del personal de producción tendrá un máximo de duración de siete horas. Dice también que la extensión de la jornada horaria fijada en un máximo de siete horas será aplicable tanto en horario diurno como nocturno, sin derecho a la reducción o al pago de tiempo suplementario contemplado por el art. 200 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Los testigos que declararon en la causa dijeron lo siguiente:

Santos Fabián C. dijo que trabajó en la panadería durante seis meses en el año 2016. Dijo que en esa época L. entraba a las 4 de la mañana y trabajaba hasta las 14.30/15 horas. Con un franco semanal. Que lo sabe porque trabajaba en el mismo horario, aunque aclaró que él entraba a las 5.

S. A. A. dijo que trabajó en la panadería desde el primero de julio de 2020 hasta que cerró, que se desempeñaba en atención al público y que trabajaba de 8 a 12. Por esta razón afirmó que lo veía trabajar de 8 a 12, que es el lapso en el que coincidían en la panadería. Señaló que el actor trabajaba junto con M. que en ese momento era el panadero. Aclaró que no sabía el horario de entrada de L. Que cuando ella llegaba, a las 8, el actor ya estaba trabajando y cuando se retiraba, a las 12, el actor se quedaba trabajando.

G. A. C. declaró que trabajó para A. durante junio, julio y agosto del año 2017 o 2018. Dice que trabajó “en negro”, que entraba a las 6 de la mañana y salía a las 15/15,30 horas. Refiere que le quedaron debiendo dinero. Dijo que L. entraba a las 4 de la mañana, que cuando el testigo llegaba a las 6 de la mañana el actor ya tenía las facturas cocinadas y que salían juntos a las 15 o 15,30 horas. Dice que trabajaban de martes a domingos, con franco el día lunes. Dice que sabe que el actor entraba a las 4 de la mañana porque cuando él llegaba a las 6 ya había hecho facturas y eso lleva tiempo.

E. J. S. nunca trabajó para la demandada. Dijo que a las 3 y media de la mañana traía al actor para Trelew y que salía a las 16 horas. Algunos días salía a las 14 y volvía a entrar a las 17 o 18 horas. Dice que lo llevaba porque el testigo también es de Gaiman y trabajaba como taxista. No recuerda la época pero que durante el tiempo que estuvo trabajando lo llevaba. Que en los horarios de tarde algunas veces lo iba a buscar. Algunas veces lo estaba esperando a las 16 horas cuando salía del trabajo. Dijo que cuando entraba de nuevo a las cinco de la tarde, se quedaba hasta las diez de la noche. Preguntado por el lugar donde trabajaba el actor dijo que no recordaba la calle. Dijo también que el costo del pasaje era unos 1.200 o 1.400 pesos el viaje.

M. F. C. trabajó en la panadería durante cinco años, hasta que cerró. Hacía la limpieza de la cocina y trabajaba de 15 a 19 horas. Señaló que L. era ayudante y que cuando ella llegaba él estaba trabajando todavía. No sabe a qué hora entraba, pero sabe que se tenía que ir a las 14 pero siempre estaba cuando ella llegaba. Dice que L. se quedaba tomando mate con el otro ayudante, A. Dijo que M. era el maestro panadero y dejó de trabajar dos o tres meses antes del cierre de la panadería. Que los dos ayudantes se ponían de acuerdo para hacer las cosas mal. Dejaban pasar la masa y por eso había que tirar bolsas de consorcio llenas de masa. Dice que la panadería cerró porque se fueron los panaderos.

R. J. trabajó en la panadería desde el 2018 hasta marzo de 2021. Trabajaba de 13 a 21 en atención al público. Cuando ella llegaba L. ya estaba. En teoría se retiraba entre las 14 y las

14,30 horas. A veces se retiraba más tarde porque se atrasaba. Sabe que entraba muy temprano a la mañana, pero la testigo nunca trabajó a la mañana así que nunca lo vio. La panadería abría al público durante la semana a las 7 de la mañana y los fines de semana a las 8. Para las personas que estaban en el mostrador ese era el horario. Los panaderos entraban antes pero no sabe en qué horario. Que el maestro panadero era M. G. y L. era ayudante. Cuando M. se fue L. quedó a la mañana y Adrián a la tarde. Dijo que por lo general son dos personas trabajando en la cocina para que salga todo más rápido.

Reseñadas de este modo las declaraciones testimoniales, considero que se encuentra demostrado que el actor trabajaba más de 7 horas por día y, además, que lo hacía de martes a domingos. Ahora bien, que se retiraba a las 15 horas está suficientemente probado puesto que prácticamente todos los testimonios reseñados anteriormente coinciden en señalar este horario. Por otra parte, es el horario denunciado por el actor como horario de salida y, en cierta forma, puede considerarse reconocido por la demandada al contestar demanda porque afirmó que casi nunca cumplía las 8 horas de trabajo. Este reconocimiento, sumado a que la jornada de trabajo convencional es de 7 horas, permite reconocer al actor, al menos, la realización de una hora extraordinaria por día de martes a domingos.

El problema se encuentra en determinar el horario de ingreso a trabajar. Como señalé anteriormente, el actor afirmó que ingresaba a las 4 de la mañana y la demandada no precisó cuál era el horario de trabajo cumplido por L. Es posible tener por acreditado que se desempeñaba en el turno mañana puesto que todos los testigos coinciden en ello. También surge de la prueba que la panadería abría al público a las 7 de la mañana los días de semana y a las 8 los fines de semana. Esto último lo dijo R. J., única persona preguntada sobre este aspecto.

Ahora bien, en cuanto a los testigos que declararon respecto del horario de ingreso, creo relevante considerar que C. dijo que trabajó en la panadería durante seis meses, en el mismo horario que el actor. Dijo que el actor ingresaba a las 4 de la mañana, aunque aclaró que él ingresaba a las 5. En mi opinión, y luego de escuchar detenidamente su declaración, no existen motivos para desestimarla como prueba relevante al respecto. Por el contrario, la encuentro sincera. En la instancia anterior no fue considerada porque el testigo dijo, al ser preguntado por la razón de sus dichos, que se hicieron amigos porque trabajaron juntos también en otra panadería y que tienen contacto por celular. Sin embargo, luego aclaró que en realidad eran “conocidos” y que no se visitan en sus casas.

A., C. y J. manifestaron no conocer con certeza el horario de ingreso de L. puesto que, si bien las tres trabajaban en la panadería, lo hacían en otro horario. A. entraba a las 8, C. a las 15 y J. a las 13. Las tres afirmaron que cuando ingresaban a trabajar, el actor ya estaba trabajando. Por este motivo no son testimonios que puedan tomarse en cuenta a los fines de acreditar el horario de ingreso de L.

Resta por analizar los dichos de C. y S.. En la valoración de estos dos testimonios coincido con lo dicho por la Magistrada de la instancia anterior. En cuanto a C., también yo entiendo que mostró una animosidad en contra de la demandada que no permite considerar sus dichos en favor del actor. Y respecto de la declaración de S., también coincido en que no resultan ni creíbles ni razonables sus declaraciones. Basta para llegar a esta conclusión, con señalar que no supo decir con precisión el lugar donde se encontraba la panadería L. R. Esta circunstancia, relevante tratándose de un taxista, sumado a que no es creíble que una persona que vive en Gaiman se traslade todos los días en taxi a su trabajo en Trelew, me lleva a descartar su testimonio. Para hacerlo también tengo en cuenta las sumas que el actor percibía en la panadería y el costo del viaje denunciado por el propio testigo.

Ahora bien, además de los dichos de los testigos debo considerar que no es razonable afirmar que los panaderos o sus ayudantes comiencen su jornada de trabajo cuando la panadería abre sus puertas al público. Si así fuera, no habría nada para vender a las 7 o a las 8 de la mañana. Esto no es más que la aplicación del sentido común a la valoración de los hechos traídos a consideración de este tribunal por las partes y de las declaraciones de los testigos. Además, ningún testimonio se contrapone a esta conclusión.

Por lo expuesto, propongo determinar como horario de ingreso de L. las 5 de la mañana porque ese es el horario a partir del cual lo veía el testigo C. Encuentro razonable hacerlo de este modo puesto que, según declaró, hacían las mismas tareas y salían en el mismo horario y, además, es razonable en punto al horario de apertura al público del comercio.

Por lo expuesto propongo al acuerdo acoger parcialmente este agravio y condenar en consecuencia a la demandada a abonar al actor 3 horas extraordinarias por día por el período reclamado. Estas horas deberán calcularse según los haberes percibidos mes a mes por el trabajador en su categoría de ayudante de panadero. Además, las horas extras cumplidas de martes a sábados por la mañana deberán calcularse al 50% y, las horas extras cumplidas los sábados a partir de las 13 y los domingos deberán calcularse al 100%. La liquidación deberá efectuarse, siguiendo estas pautas, en etapa de ejecución de sentencia. Las sumas resultantes mes a mes devengarán intereses, desde que cada suma fue debida y hasta el efectivo pago, según la tasa que aplica el Banco del Chubut para sus operaciones generales vencidas con capitalización a la notificación de la demanda (art. 770 inc. b CCCN).

Art. 80 LCT:

Por último, y de ser compartida mi opinión, el agravio destinado a cuestionar el rechazo de la multa prevista en el art. 80 de la LCT será rechazado.

En este caso, la Magistrada rechazó la indemnización por dos razones: 1) por no haber cumplido el actor con los requisitos previstos en el decreto 146/01 y 2) porque los certificados fueron depositados en la Secretaría de Trabajo.

El actor en sus agravios afirma haber cumplido con las exigencias reglamentarias y dice que, dado que el certificado fue depositado pasados 30 días de la finalización del vínculo laboral, la multa es procedente.

A fin de dar respuesta al agravio cabe recordar que la empleadora cuenta con 30 días para entregar el certificado desde la fecha del distracto (conf. decreto 146/2001) y la multa procede, según lo determina el art. 80 LCT: "*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...*".

Para dar respuesta al agravio y dado que, en definitiva, la empleadora cumplió con la obligación legal a su cargo, corresponde repasar las constancias de la causa.

De la documentación acompañada surge que el día 26 de marzo de 2021 el actor se consideró despedido e intimó la entrega del certificado del art. 80 LCT. Dos meses más tarde, el 31 de mayo de 2021, el actor se consideró nuevamente despedido e intimó la entrega del certificado del art. 80 LCT bajo apercibimiento de accionar judicialmente y reclamar las multas de la Ley 25.345. El 4 de junio de 2021 la empleadora remitió carta documento mediante la cual puso a disposición del trabajador la liquidación final y las certificaciones de ley, en los respectivos plazos legales, en el Estudio Contable sito en calle S. M. X. de Trelew en horario comercial. El 23 de junio de 2021 el Banco del Chubut certificó la firma obrante en la Certificación de Servicios y Remuneraciones. El 28 de junio de 2021 la empleadora depositó en la Secretaría de Trabajo el Certificado de Trabajo art. 80 LCT y la Certificación de Servicios y Remuneraciones ANSES PS 6.2. El 5 de agosto de 2021 el trabajador retiró la Planilla de Certificación de Servicios y Remuneraciones y el Certificado de Trabajo (conf. Acta de la Secretaría de Trabajo acompañada a la demanda).

Como señalé al tratar el primer agravio, el distracto se produjo con la primera comunicación postal enviada por el actor. Por ello, la intimación válida es la enviada el 31 de mayo de 2021 (art. 3 del Decreto 146/01). Ahora bien, en este caso, no puede considerarse procedente la sanción prevista en el art. 45 de la Ley 25.345 por ser tardío el depósito del Certificado de Trabajo y la Certificación de Servicios en la Secretaría de Trabajo. En efecto, si bien reiteradamente hemos resuelto que poner a disposición no es sinónimo de cumplir, lo cierto es que en este caso la demandada puso a disposición del actor la documentación en tiempo oportuno. Luego, y en un lapso inferior a 30 días, lo confeccionó, certificó y depósito en Secretaría de Trabajo. En mi criterio estas circunstancias deben valorarse a la luz del deber de obrar con buena fe (art. 63 LCT) y, en consecuencia, confirmar la decisión tomada en la instancia anterior.

Por lo expuesto, propongo al acuerdo rechazar el agravio en tratamiento.

IV. Conclusión:

Por los fundamentos dados propongo al acuerdo revocar parcialmente la sentencia apelada a fin de hacer lugar parcialmente al reclamo de horas extraordinarias, confirmándola en todo lo demás que fue materia de agravio.

Atento el modo en que propongo resolver la apelación interpuesta, corresponde readecuar la imposición de costas efectuada en la instancia anterior, así como también la regulación de honorarios (art. 282 CPCC).

Existiendo vencimientos parciales y mutuos, teniendo en cuenta la importancia de los rubros que prosperan y los que se rechazan, propongo imponer tanto las costas de primera instancia como las de esta instancia de apelación en el orden causado (art. 69, segunda parte y art. 72 CPCC).

En cuando a los honorarios, en atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos, propongo regular los honorarios del Dr. A. M. S., por las tareas realizadas en primera instancia, en el 12% y por las tareas cumplidas en esta instancia, en el 5%. En ambos casos, calculados sobre el monto del proceso con más el IVA en caso de corresponder (arts. 5, 6, 8, 13, 18 y 46 de la Ley XIII n° 4). No se regulan honorarios a favor de la representación letrada del actor en virtud del modo en que se imponen las costas y el pacto de cuota litis homologado en la causa.

Por los fundamentos expuestos me pronuncio en la primera cuestión PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Marcelo F. Peral expresó:

--I. En el voto precedente la Dra. Spoturno reseñó el pronunciamiento apelado y detalló los agravios expresados por el actor. Por tal motivo, por razones de economía procesal y para evitar innecesarias reiteraciones, ingresaré directamente al análisis y tratamiento de las cuestiones planteadas en el orden propuesto por la magistrada prevotante.

II. a. El despido:

--Si bien asiste razón al actor recurrente en tanto sostiene que la Jueza de grado se equivocó al indicar que abandonó su puesto de trabajo y luego intentó configurar una situación de despido indirecto inexistente y que el vínculo finalizó por su decisión unilateral e intempestiva de dejar su empleo en fecha 05/03/2021, igualmente la sentencia, en tanto consideró injustificado el despido indirecto, debe ser confirmada.

--Ello es así, dado que el accionante, mediante telegrama de fecha 26/03/2021, que después reiteró con fecha 31/05/2021, sin haber formulado intimación previa alguna, se consideró “despedido sin justa causa” e intimó el pago de las indemnizaciones emergentes del despido, diferencias salariales y horas extras.

--Conforme al texto del telegrama referido y siendo claro que no estamos frente un supuesto de abandono de trabajo, como erróneamente entendió la jueza de primera

instancia y como alegó la demandada, ya que el trabajador nunca fue puesto en mora como exige el art. 244 LCT, no hay duda que la relación laboral finalizó con el primer telegrama enviado por el actor, mediante el cual se consideró despedido sin haber formulado intimación previa alguna.

--Siendo esa la situación fáctica que surge de las constancias de la causa, el despido indirecto en el caso de autos debe considerarse injustificado, ya que la intimación previa se trata de una exigencia impuesta por el deber de buena fe (art. 63, LCT) que, en general, debe ser cumplido por el trabajador cada vez que quiera invocar un incumplimiento del empleador como causal de despido.

--En tal sentido, se ha dicho que "El deber de buena fe requiere que siempre se acuerde a la otra parte la posibilidad de que se enmiende el error en que pueda haberse incurrido o se remedie el daño causado" (C. A. Etala, "Contrato de trabajo", T. 1, p. 226, ed. Astrea 2008). Asimismo y sobre la base de dicho deber, con referencia al despido indirecto, se interpreta que "para que el trabajador pueda considerarse despedido mediante este instituto debe existir una injuria tal de parte del empleador que impida la prosecución del vínculo laboral, debiendo el trabajador intimar previamente su saneamiento" (CotrinaReinoso-Ruiz, en "Extinción de la relación laboral", dir. Ackerman, p. 268, ed. Rubinzal Culzoni 2008).

--En conclusión, por lo hasta aquí expresado, coincido con la Dra. Spoturno en cuanto entiende que el despido indirecto dispuesto por el actor no genera derecho a indemnización alguna. Por tal razón, la sentencia debe ser confirmada en tanto rechazó la procedencia de la indemnización por despido reclamada en demanda.

II. b. Horas extras y categoría laboral:

--En la sentencia recurrida se rechazaron los reclamos por horas extras y por diferencias salariales por desempeñarse en categoría diferente a la registrada y el actor, al fundar su apelación, se agravia por el rechazo de dichas pretensiones.

--Para abordar correctamente la cuestión de las horas extras, en el caso es oportuno puntualizar: (i) que en el escrito de demanda el actor afirmó que ingresaba a las 4 de la mañana y se retiraba a las 15 hs.; (ii) que la demandada, sin dar detalle de los horarios que cumplía, sostuvo que su jornada era de 8 horas diarias y que habitualmente se retiraba antes de completar esa jornada de trabajo, y (iii) que el convenio colectivo N° 478/06 que es aplicable a la actividad establece que la jornada del personal de producción tendrá un máximo de duración de siete horas, sea el trabajo diurno o nocturno, sin derecho a la reducción o al pago de tiempo suplementario contemplado por el art. 200 LCT.

-- Siendo esas las posturas de las partes y el régimen de jornada laboral previsto en el convenio colectivo aplicable. En mi criterio, del análisis y valoración integral y conjunto de todos los testimonios prestados en la causa se desprende que el actor trabajaba más horas diarias que las que corresponden a la jornada máxima prevista en la norma convencional y

que su jornada real de trabajo, de martes a domingo, era de 10 horas, comenzando a las 5 hs. de la mañana y finalizaba a las 15 hs., como estableció la Dra. Spoturno en su voto.

Para llegar a esa conclusión, considero especialmente los siguientes testimonios:

(i) El de S. F. C., que afirmó que L. entraba a las 4 de la mañana y trabajaba hasta las 14.30/15 horas. con un franco semanal y que lo sabe porque trabajaba en el mismo horario, aunque aclaró que él entraba a las 5.

(ii) El de S. A. A., que dijo que trabajaba de 8 a 12, que cuando ella llegaba, a las 8, el actor ya estaba trabajando y cuando se retiraba, a las 12, el actor se quedaba trabajando.

(iii) El de G. A. C., que declaró que entraba a las 6 de la mañana y salía a las 15/15,30 horas, que L. entraba a las 4 de la mañana, que cuando llegaba a las 6 de la mañana el actor ya tenía las facturas cocinadas que salían juntos a las 15 o 15,30_horas y que trabajaban de martes a domingos, con franco el día lunes.

(iv)El de M. F. C., quien dijo que trabajaba de 15 a 19 horas, que L. era ayudante y que cuando ella llegaba él estaba trabajando todavía.

(v) El de R. J., quien expresó que la panadería abría al público durante la semana a las 7 de la mañana y los fines de semana a las 8 y los panaderos entraban antes pero no sabe en qué horario.

--Los dichos de los testigos referidos, analizados y valorados en conjunto de conformidad con las reglas de la sana critica (art. 390 del CPCC), sin duda permiten tener por acreditado que el actor trabajaba desde las 5 hs. de la mañana hasta las 15 hs., de martes a domingo, como expresé en párrafo precedente.

--Al respecto, en cuanto a la prueba de las horas extras, cabe indicar que -en criterio que comparto-, se ha dicho que *"***no existe norma legal alguna que establezca que su valoración deba ser realizada con mayor estrictez,** *o que la convicción que arroje la prueba producida deba ser más contundente que la necesaria para administrar cualquier otro hecho litigioso.* **En otras palabras, el horario puede ser probado por cualquiera de los medios de prueba expresa o implícitamente admitidos por la ley orgánica y la valoración de la prueba debe ser realizada conforme los principios de la sana crítica**, *como dispone el art. 386 del CPCC (conf. esta misma Sala, in re: "M., A. B. c/ R. SA"; entre muchas otras, en igual sentido, CNAT, Sala IV, in re "F., R. c/ Consorcio de Prop. del edificio de J.V. G. x.")" Cámara Nacional de Apelaciones Laboral, Sala X, autos: "Sosa Pabla C/ JUMBO RETAIL ARGENTINA S.A. (D) S/ Diferencias de Salarios". Buenos Aires, 25/10/19.*

--Si bien con la prueba testimonial de autos corresponde tener por probada la realización de horas extras en la extensión referida, de esa prueba no surge acreditado que el actor que se desempeñara en una categoría distinta a la de ayudante de panadero ni que

haya trabajado 30 días al mes, como afirma en demanda. Por tal razón, no pueden ser reconocidas las diferencias salariales reclamadas por diferencia de categoría laboral.

--Por lo hasta aquí expuesto, concuerdo con la colega preopinante en tanto propone acoger parcialmente el agravio del actor y condenar a la demandada a abonarle 3 horas extraordinarias por día por el período reclamado, las que tendrán que calcularse en la etapa de ejecución de sentencia, siguiendo las pautas indicadas en el voto de la Dra. Spoturno.

II. c. Art. 80 LCT:

--El actor se agravia por el rechazo de la indemnización del art. 80 LCT en razón de haber considerado la Jueza de grado que no cumplió con los requisitos previstos en el decreto 146/01 y que los certificados fueron depositados en la Secretaría de Trabajo.

--Al desarrollar el agravio, el apelante sostiene que cumplió con las exigencias reglamentarias y que la multa es procedente por haber sido depositado el certificado pasados 30 días de la finalización del vínculo laboral.

--Ante el planteo formulado respecto de la primera de las multas mencionadas, es importante puntualizar:

--(a) Que el art. 80 de la LCT, con las modificaciones introducidas por ley 25.345, dispone que cuando el contrato de trabajo se extingue, el empleador está obligado a entregar al trabajador el certificado de trabajo y las constancias documentadas del ingreso de los fondos de la seguridad social y sindical, y que si el empleador no hiciera entrega de los mencionados documentos “dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente a 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”.

--(b) Que conforme el art. 3 del Dto. reglamentario 146/2001, el trabajador recién quedará habilitado para remitir dicho requerimiento “...cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previsto en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. por Decreto Nº 390/76) y sus modificatorias, dentro de los TREINTA (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo”.

Sin perjuicio de lo establecido en la normativa reseñada, dado el carácter sancionatorio de la multa prevista en art. 80 LCT, no corresponde su imposición automática. En mi criterio, para aplicar la misma se debe verificar el cumplimiento de los requisitos normativos referidos y en casos como el de autos, en los que el certificado fue entregado, debe valorarse la conducta de las partes a los efectos de establecer si el empleador objetivamente intentó cumplir en tiempo razonable con su obligación.

Siendo ello así, entiendo que no puede considerarse procedente la multa por ser tardío el depósito del certificado de trabajo en la sede de la Secretaria de Trabajo, como pretende el actor, ya que de las constancias de autos surge que la accionada intentó cumplir con su obligación desde que fue intimada y que finalmente depositó el certificado.

Para arribar a dicha conclusión tengo presente que de la documental presentada con la demanda y con la contestación de la misma, surge: (i) que la intimación del actor a entregar el certificado que debe computarse, conforme lo establecido en el decreto 146/2021, es la fecha 31/05/2021; (ii) que frente a esa intimación, con fecha 4/06/2021 la demandada comunicó al actor que el certificado reclamado estaría a su disposición en plazos legales; (iii) que dicho certificado lo confeccionó el 11/06/2021 y certificó el 23/06/2021; (iv) que el 28/06/2021 la demandada depositó el certificado ante la Secretaría de Trabajo y que éste fue retirado por el actor de esa sede administrativa el día 5/08/2021.

De los antecedentes apuntados, sin duda surge que la demandada en el marco de la buena fe contractual (arts. 63 y cc. de la LCT) cumplió razonablemente con la obligación que pone a su cargo el art. 80 LCT, ya que en debido tiempo comunicó al actor que el certificado estaba a su disposición, lo confeccionó, lo certificó y finalmente lo depositó en sede administrativa. En razón de ello, considero que la multa del mencionado art. 80 LCT es improcedente en el caso de autos.

Al respecto, en criterio que comparto, esta Sala tiene dicho que si no se advierte una conducta por parte de la empleadora que evidencia su intención de vulnerar el bien jurídico protegido por la normativa de la ley 25.345, no es procedente hacer lugar a la indemnización regulada en este art. 80 de la L.C.T., pues se haría un ejercicio abusivo del derecho […] y que “si se condenara al empleador aunque se demuestre que ha cumplido con las obligaciones emanadas del art. 80 de la LCT, estaríamos otorgando un enriquecimiento indebido al actor. Ya que, la norma en cuestión debe ser considerada un instrumento de lucha contra la evasión fiscal, de naturaleza jurídica compulsiva, castigando sólo al empleador que no dio cumplimiento con esas obligaciones” (SDL 48/2007).

--Por lo apuntado, entiendo que la sentencia, en tanto rechazó la multa del art. 80 LCT, debe ser confirmada. Así lo propongo al pleno.

--III. Por todo lo expresado en los considerandos precedentes, coincido con la Dra. Spoturno en cuanto postula revocar parcialmente la sentencia apelada a fin de hacer lugar parcialmente al reclamo de horas extraordinarias, con costas de ambas instancias por su orden en virtud de verificarse vencimientos parciales y mutuos y en atención a la importancia de los rubros que prosperan y los que se rechazan (art. 69, segunda parte y art. 72 CPCC).

--También coincido con la nombrada colega respecto de los honorarios que propone regular por las tareas de primera instancia y de alzada, en tanto los mismos reflejan adecuadamente las labores desempeñadas, su extensión y calidad.

--Me expido aquí entonces a la primera cuestión PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, la Dra. Natalia Isabel Spoturno expresó:

Visto el acuerdo alcanzado corresponde:

1) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada a fin de condenar a C. A. A. a abonar en el plazo de diez días a R. D. L., según liquidación que deberá practicarse en etapa de ejecución de sentencia, TRES (3) horas extraordinarias por día por el período reclamado. Estas horas deberán calcularse según los haberes percibidos mes a mes por el trabajador en su categoría de ayudante de panadero. Las horas extraordinarias cumplidas de martes a sábados por la mañana deberán calcularse al 50% y las horas extraordinarias cumplidas los sábados a partir de las 13 y los domingos deberán calcularse al 100%. El monto de condena devengará intereses, desde que cada suma fue debida y hasta el efectivo pago, según la tasa que aplica el Banco del Chubut para sus operaciones generales vencidas con capitalización a la notificación de la demanda (art. 770 inc. b CCCN).

2) IMPONER, por readecuación a la presente, las costas de ambas instancias en el orden causado.

3) REGULAR los honorarios de A. M. S. por las tareas realizadas en primera instancia en el 12% y por las tareas cumplidas en esta instancia en el 5%. En ambos casos calculados sobre el monto del proceso con más el IVA en caso de corresponder. No se regulan honorarios por la representación letrada del actor en virtud del modo en que se imponen las costas y el pacto de cuota litis homologado en la causa.

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Tal mi voto.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Marcelo F. Peral expuso:

--El pronunciamiento que corresponde dictar es el propiciado por la Dra. Spoturno, en tanto refleja fielmente el acuerdo logrado.

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

S E N T E N C I A:

Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

1) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada a fin de condenar a C. A. A. a abonar en el plazo de diez días a R. D. L., según liquidación que deberá practicarse en etapa de ejecución de sentencia, TRES (3) horas extraordinarias por día por el período reclamado. Estas horas deberán calcularse según los haberes percibidos mes a mes por el trabajador en su categoría de ayudante de panadero. Las horas extraordinarias cumplidas

de martes a sábados por la mañana deberán calcularse al 50% y las horas extraordinarias cumplidas los sábados a partir de las 13 y los domingos deberán calcularse al 100%. El monto de condena devengará intereses, desde que cada suma fue debida y hasta el efectivo pago, según la tasa que aplica el Banco del Chubut para sus operaciones generales vencidas con capitalización a la notificación de la demanda (art. 770 inc. b CCCN).

2) IMPONER, por readecuación a la presente, las costas de ambas instancias en el orden causado.

3) REGULAR los honorarios de A. M. S. por las tareas realizadas en primera instancia en el 12% y por las tareas cumplidas en esta instancia en el 5%. En ambos casos calculados sobre el monto del proceso con más el IVA en caso de corresponder. No se regulan honorarios por la representación letrada del actor en virtud del modo en que se imponen las costas y el pacto de cuota litis homologado en la causa.

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Natalia Isabel SPOTURNO
JUEZA DE CÁMARA

Marcelo Fernando PERAL
JUEZ DE CÁMARA

REGISTRADA BAJO EL Nº 12 DE 2024 – SDL.- Conste.

Ricardo Fabián GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA