En la ciudad de Trelew, a los 7 días del mes de febrero del año dos mil veinticinco, se reúne la Sala "A" de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Dra. Natalia Isabel Spoturno y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. F. Cordón Ferrando y del Sr. Juez de Cámara Dr. Marcelo Fernando Peral, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **"R., F. A. c/ P. Y C. D. C. S.R.L. s/ Cobro de pesos e indem. de ley" (Expte. Nro. 511 - Año 2024 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 haciendo lugar parcialmente a la demanda entablada por F. A. R. en contra de P. y C. D. C. S.R.L., condenándola a abonarle la suma de $891.385,25 con más los intereses fijados en el considerando respectivo. Impuso el 75% de las costas a cargo de la demandada y el 25% restante a cargo de la actora y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

Para tomar su decisión, la jueza analizó detenidamente las causas invocadas por la demandada en su CD X. del 01/02/2023, que incluían: 1) llegar tarde al trabajo los días 29 de diciembre de 2022 (6 minutos), 2 de enero de 2023 (7 minutos) y 5 de enero de 2023 (15 minutos); 2) retirarse antes de finalizar su jornada laboral, sin justificación ni autorización, los días 13 de enero de 2023 (a las 9:30 hs.) y 21 de enero de 2023; y 3) faltar al trabajo sin aviso ni justificación los días 3, 6, 11, 19 y 20 de enero de 2023, así como desde el 27 de enero hasta el 1 de febrero de 2023.

Luego valoró exhaustivamente las pruebas y concluyó que la demandada no logró acreditar los motivos invocados para despedir a la actora. Consideró que las faltas mencionadas no revestían la gravedad suficiente como para dejar de lado el principio de conservación del empleo establecido en el artículo 10 de la LCT. También evaluó que los posibles incumplimientos podrían haberse resuelto mediante sanciones menos severas que el despido.

Respecto al momento en que se presentó en el trabajo acompañada de su hijo pequeño, la jueza explicó que la actora había justificado este hecho en su misiva del 26/01/23, indicando que fue debido a las modificaciones de días y horarios sin previo aviso. En este contexto, la magistrada señaló que este hecho debía evaluarse con perspectiva de género, y no como una provocación, como entendió la demandada. Además, interpretó este acto como una muestra del interés y la necesidad de la actora de conservar su fuente de trabajo, dada la dificultad de dejar a su hijo al cuidado de otra persona por los cambios en su horario laboral. En resumen, consideró que este hecho no solo carecía de entidad para justificar el despido, sino que reflejaba, por parte de la demandada, una reacción inapropiada y poco empática.

Por otro lado, destacó la ausencia de antecedentes laborales desfavorables y la falta de intimación a presentarse a trabajar. En consecuencia, determinó que el despido violaba el derecho de defensa de la trabajadora, quien no tuvo oportunidad de cuestionar los incumplimientos que se le atribuían. Además, subrayó que no existía contemporaneidad entre los hechos reprochados y el despido. Señaló que la empleadora no tenía ningún obstáculo para aplicar sus facultades disciplinarias de manera oportuna y proporcional. Finalmente, puntualizó que, en todos los casos, la actora había avisado con antelación que llegaría tarde o que faltaría.

Por todo lo expuesto, la Jueza concluyó que no fue justificado el despido directo dispuesto por la demandada y declaró procedentes los rubros emergentes del despido, la indemnización del art. 2 de la ley 25.323 y también la indemnización prevista en el art. 182 de la LCT por haberse producido el despido dentro del plazo de presunción del art. 178 LCT.

Finalmente, desestimó la indemnización prevista en el art. 1 de la ley 25.323 por considerar correctamente registrada la relación laboral y también las previstas en los arts. 80 y 132 bis de la LCT.

II. La demandada apeló la sentencia mediante ID 1625068 y expresó agravios mediante ID 1634167 que fueron contestados por la contraria mediante ID 1638999.

Expresó tres agravios que identificó del siguiente modo y trataré a continuación: 1) Despido con causa; 2) Embarazo – art. 182 LCT; 3) Costas.

III. Despido con causa.

En su primer agravio, cuestiona la valoración de la prueba y sostiene que la sentencia es arbitraria. Asegura que, de los 26 días laborables de enero, en 14 existió alguna falta o irregularidad por parte de la actora. Afirma que no constituye violencia de género el hecho de pedirle a la trabajadora que asiste con su hijo de 7 meses a trabajar a un lugar donde hay maquinaria peligrosa, que se retire. Refiere que de la testimonial de la encargada de la panadería surge que los horarios no son fijos y que se informó a la actora al respecto.

A fin de dar respuesta al agravio, cabe recordar que la jueza de primera instancia, en el ejercicio de su función jurisdiccional, cuenta con la potestad de evaluar y ponderar los elementos probatorios disponibles, seleccionando aquellos que le generen mayor convicción, conforme a las reglas de la sana crítica racional. Esta prerrogativa implica que puede optar, dentro de los límites de la razonabilidad, por la prueba que considere más persuasiva, siempre que dicha selección esté sustentada en argumentos objetivos y razonados. Para que la valoración probatoria realizada por el tribunal deba ser revisada en alzada, es necesario que el apelante demuestre que la decisión en cuestión incurre en errores manifiestos que revelen arbitrariedad, parcialidad o falta de fundamentación, ya que, de lo contrario, se respeta el principio de inmediación y la confianza en el criterio de la magistrada de primera instancia (mi voto en Sentencia SDL 3/2021). En el caso, la apelante

se limitó a expresar su disconformidad respecto a la valoración de la prueba realizada, sin aportar elementos concretos ni fundamentos sólidos que justifiquen una revisión del fallo en este aspecto. No se advierte, entonces, en la valoración probatoria realizada en la instancia anterior, vicio alguno que permita considerar que dicha apreciación haya sido caprichosa, antojadiza, o contraria a la razón.

No obstante lo anterior, y tras un nuevo análisis de las pruebas presentadas, considero que la Magistrada realizó una valoración correcta, en particular de las declaraciones testimoniales y de los mensajes de WhatsApp intercambiados con la Sra. C. y D. P., quienes desempeñaban funciones de encargadas de la panadería y de la organización de los turnos.

En efecto, tal como indicó la Magistrada, de las transcripciones de los mensajes de WhatsApp se desprende que la actora notificaba cada vez que se presentaba un inconveniente que le impedía asistir a su puesto de trabajo y que remitía los certificados médicos correspondientes cuando la ausencia era por razones de salud. De igual forma, las planillas de horarios agregadas a la causa evidencian que la actora informaba y justificaba sus retiros anticipados.

Por ello, resulta fundamental considerar, tal como se hace en la sentencia recurrida, la ausencia de sanciones disciplinarias o llamados de atención previos al despido. En consecuencia, las causales invocadas para despedir a la actora no son suficientes para justificarlo puesto que el despido así dispuesto vulneró el derecho de la trabajadora que no pudo cuestionar los incumplimientos que se le atribuyeron

En definitiva, tras valorar las pruebas producidas de acuerdo con las reglas de la sana crítica racional, considero acertada la conclusión de la Magistrada de Primera Instancia en cuanto a que el despido fue injustificado y arbitrario.

Finalmente y respecto del último cuestionamiento efectuado por la demandada, es importante recordar que en nuestro país las mujeres pertenecen a una categoría de personas que padece desigualdad estructural y que así fue entendido por los constituyentes de 1994 al imponer el deber de promover, con relación a las mujeres, medidas de acción positiva que garanticen su igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos en el bloque de constitucionalidad federal (art. 75, inc. 22 y 23 de la C.N.). Esta circunstancia nos lleva a un terreno en el que “estamos llamados a intervenir y juzgar con perspectiva de género” (Sentencia del STJ N° 88/SRE/2016).

El Superior Tribunal de Justicia de nuestra provincia subrayó que juzgar con perspectiva de género no rompe con el principio de igualdad entre las partes de un conflicto. Por el contrario, permite mostrar en qué momento por motivos de género, cualquiera de las partes se encuentra (o encontraba) en desventaja respecto de la otra para ejercer sus derechos y se hace cargo de esa situación. Esto es justo lo que permite colocar en igualdad a ambas partes (STJ, Secretaría de Familia S.I. 174/2020).

Como sostiene Pellegrini, la perspectiva de género no es una moda, ni un consejo, ni una corriente ideológica, ni una aspiración o preferencia. Es una forma de concretar un mandato constitucional/convencional que obliga al Estado argentino. Adquirió plena efectividad sobre todo el articulado del Código Civil y Comercial de la Nación en función de lo dispuesto en los arts. 1°, 2° y 3° del propio cuerpo legal, dada la centralidad que adquieren los derechos humanos en la interpretación y la aplicación de las normas. Constituye una de las medidas especiales destinadas a eliminar la desigualdad fáctica entre varones y mujeres, a los fines de garantizar una igualdad real por sobre la meramente formal (art. 4.1, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW]) y modificar los patrones socioculturales de conducta de varones y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de superioridad o inferioridad de cualquiera de los sexos, o en funciones estereotipadas de varones y mujeres (art. 5.a, CEDAW)" (Pellegrini, María Victoria, en "Caducidad, violencia y perspectiva de género", AR/DOC/3301/2020) (esta Sala, SDL 16/2024).

Por lo expuesto, y aunque los fundamentos previamente expuestos son suficientes para confirmar la decisión tomada en la sentencia apelada, resulta evidente la obligación legal y constitucional de juzgar con perspectiva de género (esta Sala, SIF 67/2024, SIF 35/2024, SDL 16/2024, SDF 2/2022, SIF 18/2022, SIF 22/2020, SIF 18/2018, SIF 24/2017, SDC 2/2017, entre otras). En este sentido, la decisión tomada en la instancia anterior debe también ser convalidada en este aspecto.

En virtud de todo lo expuesto, propongo al Acuerdo el rechazo de este primer agravio.

IV. Embarazo – art. 182 LCT.

En su segundo agravio, la demandada sostiene que la sentencia es errónea, ya que el despido no tuvo relación alguna con el embarazo de la actora. Afirma que, por el contrario, la causa del despido fueron las faltas e incumplimientos de la actora, y que, si bien es cierto que en parte se debió a que llevó a su hijo al trabajo, lo mismo hubiera sucedido si el niño tuviera 10 años o cualquier otra edad.

Anticipo que propondré el rechazo del agravio, dado que en el presente caso se encuentran cumplidos los requisitos establecidos para la procedencia de la indemnización agravada prevista en el artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo. La norma es clara: "se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y ½) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto (…)" (art. 178, LCT).

En el marco de esta norma, corresponde al empleador que pretende eximirse del pago de la indemnización agravada desvirtuar la presunción, lo que implica invocar y probar una justa causa para la extinción del vínculo laboral, lo cual no ha sucedido en este caso. No basta con invocar un motivo distinto a la maternidad o el embarazo para dejar sin efecto la

presunción y la sanción; es necesario acreditar la causa alegada y su efectividad para justificar el despido. En otras palabras, la presunción solo puede ser desvirtuada mediante la demostración previa de la legítima causa invocada para la rescisión del contrato de trabajo (esta Sala, SDL 73/24).

En virtud de lo expuesto, y considerando que, según el acta de nacimiento acompañada, el hijo de la actora nació el 06/07/2022 y el despido tuvo lugar el 01/02/2023, corresponde aplicar la presunción legal.

Considero suficientes estos motivos para rechazar el segundo agravio expresado.

V. Costas.

Por último, la demandada se agravia de la imposición de las costas y solicita que se impongan teniendo en cuenta los montos reclamados en la demanda y por los cuales debió litigar innecesariamente y los montos declarados procedentes.

Para dar respuesta al agravio se debe tener en cuenta que para imponer las costas en el proceso laboral, corresponde realizar un análisis global de los rubros que prosperan y aquellos que se rechazan, en lugar de un análisis puramente aritmético. En este caso, valorando los respectivos vencimientos y derrotas, considero razonable la distribución de costas dispuesta en la instancia anterior, por lo que propongo confirmar la misma.

VI. Conclusión:

--Por todo lo expuesto, propongo al Acuerdo confirmar la sentencia apelada en todo lo que fue materia de agravios con costas de alzada a la demandada vencida (art. 57 Ley XIV N°1).

En atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, propongo que los honorarios de los Dres. P. A. S. y L. C. B. se regulen, en conjunto, en el 2,80% y los correspondientes a los Dres. G. H. U. y S. J. U., también en conjunto, en el 4,90%. En ambos casos deberán calcularse sobre el monto del proceso que surja de la liquidación a ser practicada en la etapa de ejecución, con más el IVA en caso de corresponder (arts. 5, 6, 8, 9, 13, 18, 46 de la Ley XIII N° 4).

En consecuencia, me pronuncio en la primera cuestión POR LA AFIRMATIVA.

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

I. Atendiendo a la claridad de la reseña efectuada por la Magistrada preopinante, tanto de la sentencia de origen como de los agravios deducidos por la parte demandada (ID 1625068), me remito a dicha reseña e iré directo al asunto.

Anticipo que mi opinión coincide con la expuesta por la prevotante, de modo que para fundar mi voto individual, en cumplimiento de la manda del art. 169 de la Const. Prov., bastará que formule las siguientes consideraciones.

II. Despido con causa:

La recurrente cuestiona la valoración de la prueba efectuada por la magistrada de grado por arbitraria, e indica que en autos no se probó el despido sin causa. Sin embargo, no aporta elementos concretos que impongan apartarse del criterio de la sentenciante.

Es que corresponde recordar que los jueces, en el ejercicio de las funciones propias jurisdiccionales, poseen amplias facultades para analizar y valorar los medios probatorios aportados por las partes, seleccionando aquellos que le causen mayor convicción, conforme a los principios de la sana crítica racional. La sola discrepancia con los criterios de selección y valoración de la prueba realizada por el juez de la causa, es insuficiente para tachar a dicha valoración y al pronunciamiento de arbitrario (conforme esta Sala, SDL 27/2020).

En relación a la valoración de la prueba, la Jueza de Primera Instancia es libre a la hora de apreciar la convicción que le genera la prueba producida, con el solo límite de no caer en arbitrariedad o ilegalidad. Siendo ello así, quien pretende impugnar la apreciación de la prueba debe demostrar esa arbitrariedad o ilegalidad y no le basta con proponer otra interpretación (esta Sala, SDL 10/2020).

Si bien lo antes expuesto es suficiente para rechazar el agravio, considero que el razonamiento probatorio de la Magistrada para considerar injustificado el despido directo, a la luz de la regla de la sana crítica, ha sido acertado, teniendo en consideración las comunicaciones extrajudiciales habidas entre las partes y los testimonios.

En efecto, para descartar la injuria la jueza tuvo especialmente en cuenta que la actora notificaba a su empleador cada vez que faltaba a su lugar de trabajo, remitía certificados médicos e informaba y justificaba sus ausencias. También valoró la ausencia de sanciones disciplinarias y apercibimientos previos al despido y que la trabajadora no tuvo oportunidad de cuestionar los incumplimientos que se le endilgaron.

Por otro lado, con respecto al hecho de que la trabajadora concurrió al trabajo con su pequeño hijo –invocado en el despido y considerado como una provocación– coincido plenamente con el criterio de la Magistrada de primera instancia, en que lejos de interpretarse como una provocación, atendiendo al contexto fáctico y juzgado con perspectiva de género, no puede ser considerado una falta que justifique el despido. Por el contrario, debe considerarse que la trabajadora prefirió acudir a su trabajo en vez de faltar.

La apelante expresa que no hubo persecución o “violencia de género”, expresión que demuestra que confunde la noción de violencia con la perspectiva de género como método para la interpretación de las controversias.

La obligación de juzgar con perspectiva de género o, mejor dicho, sensibilidad de género, es una obligación convencional/constitucional (CEDAW, arts. 75 inc. 22 y 23 CN). Es que el Estado Argentino ha asumido la necesidad de proteger especialmente los derechos de las mujeres. En dicha dirección se dictaron la ley nacional Nro. 26.485 y la ley local XV Nro. 26.

Entonces, para eliminar la desigualdad y discriminación que padecen las mujeres –con todas sus implicaciones– es necesario, entre otras cosas, contar con un método capaz de incorporar el género como categoría de análisis, que permita identificar los efectos nocivos que ocasiona esa condición de identidad y, a partir de ello, promover la búsqueda de soluciones que resulten sensibles a esa circunstancia.

Aplicar dicho método implica, de base, reconocer que el género condiciona a las mujeres a permanecer en una posición de subordinación frente a los hombres y que ello limita el ejercicio de sus derechos.

Cabe destacar el carácter transversal de este método de análisis, resultando relevante para la interpretación de las normas, el estudio del contexto, la apreciación de los hechos, en la valoración de pruebas, en la identificación de estereotipos, prejuicios, prácticas y roles de género; en la determinación de medidas de reparación, entre otras.

Nuestro Máximo Tribunal Provincial ha señalado que fallar con perspectiva de género no significa darle la razón a la mujer, sino darle los espacios y las herramientas para que ejerza sus derechos en igualdad de condiciones que el resto, en aras de garantizarle una tutela judicial efectiva [v. gr.: arts. 1º, 2º, 3º aps. a), c), d) y k); 4º, 5º inc. 4); 7º y 16 inc. h) de la Ley Nº 26.485, modificada por Ley N° 27.533; Superior Tribunal de Justicia del Chubut, SDCA N° 30/20 dictada en autos: “P. H., G. c/ B., R. s/ Renta Compensatoria”].

De lo explicado, surge patente que la circunstancia fáctica en cuestión –presencia de la trabajadora con su niño pequeño en el trabajo– fue correctamente analizada por la Magistrada interviniente bajo perspectiva de género, por lo que, también en este sentido, la sentencia apelada debe ser confirmada.

En definitiva, coincido con mi colega y considero acertada la conclusión de la jueza de grado de tener el despido por injustificado y arbitrario, y en consecuencia, rechazar este agravio.

III. Art. 182 LCT. Embarazo: La recurrente sostiene que el despido nada tuvo que ver con el embarazo de la trabajadora, y que la causal de despido se fundó en incumplimientos varios y reiterados, entre ellos, llevar a su niño al trabajo.

No me cabe ninguna duda que en el caso se encuentran reunidos los requisitos del art. 178 de la LCT para la procedencia de la indemnización del art. 182 de ese cuerpo normativo, por lo que acompañaré la propuesta de rechazar el presente agravio.

En efecto, la norma expresamente prevé la presunción, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto. La finalidad de la presunción y del agravamiento indemnizatorio, es desalentar el despido de la trabajadora durante el embarazo y los primeros meses después del alumbramiento, reforzando la estabilidad que se pretende garantizar con el párr. 3º del

art. 177 (confr. Julio A. Grisolía Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 2da edición actualizada y ampliada - Tomo IV. Capítulo XXVIII).

Por tal razón, es necesario acreditar la causa invocada y su eficacia para justificar el despido. En otras palabras, la presunción solo puede ser destruida mediante la previa demostración de la legítima causa invocada para rescindir el contrato de trabajo.

En este marco, destaco que se acreditó con el respectivo certificado que el nacimiento del hijo de la actora ocurrió el 06/07/2022. El despido se llevó a cabo el 01/02/2023. En simultáneo, la empresa demandada no logró acreditar una causa diferente de despido, por lo que, sin más, la presunción necesariamente se torna operativa y procede la indemnización agravada del art. 178 LCT.

Es que, en definitiva, en tanto la extinción del vínculo se produjo dentro del plazo de presunción legal, y que la empleadora no acreditó la existencia de justa causa para desvirtuar la presunción allí prevista, corresponde concluir que el despido se fundó en razón de la maternidad de la trabajadora.

En consecuencia, corresponde confirmar la decisión de la anterior instancia que hizo lugar a la indemnización especial prevista en el art. 182 LCT.

IV. Costas:

Finalmente, la demandada se agravia por la forma en que se distribuyeron las costas en primera instancia. Considera injusto el porcentaje de 75% que se le atribuyó, peticionado que se tengan en cuenta los montos reclamados en la demanda y los rubros que fueron rechazados, por los cuales debió litigar innecesariamente.

El abordaje de este agravio impone recordar que la prudencial repartición de las costas a que da lugar el vencimiento parcial y mutuo no debe imperar, desde luego, un criterio puramente aritmético, arrojado por la suma dineraria reclamada en la demanda y el monto de la condena. Ha de resolverse en cambio esa cuestión con un enfoque global del resultado del litigio y valorar las costas con criterio jurídico, cual en diversas ocasiones declarara nuestro Superior Tribunal de Justicia (S.D. 7/91, 47/92, 57/92, 3/93, 9/96, entre otras), en el que pesa tanto la entidad económica de cada una de las pretensiones acumuladas como el número de ellas que progresan o son rechazadas, como en varias oportunidades decidiera esta sala (v. gr., c. 22.848 S.D.L. 53/08, c. 22.902 S.D.L. 67/08, c. 57/08 S.D.L. 77/08, y SDL 80/2023 entre innumerables otras anteriores).

Esta Sala también ha establecido que: “Cuando existen vencimientos parciales y mutuos, no debe imperar un criterio puramente aritmético, arrojado por la suma dineraria reclamada en la demanda y el monto de condena, sino que debe efectuarse una prudencial repartición de las costas. La imposición de las costas debe realizarse con un enfoque global y no parcializado de los reclamos y su resultado, en el que pesa tanto la gravitación de los planteos en el resultado del proceso, como la entidad económica de cada una las

pretensiones acumuladas y así también el número de ellas que progresan o son rechazadas.” (SDL 22/2024).

Por ello, opino que el balance final del litigio, sopesadas las cuestiones articuladas tanto por su importancia jurídica como por su contenido cuantitativo, conduce a confirmar la imposición de las costas decidida en primera instancia, motivo por el cual acompaño la propuesta de rechazar este último agravio. V. Conclusión:

Por los fundamentos dados, acompaño la propuesta de la Dra. Natalia I. Spoturno de confirmar la sentencia apelada, con costas de alzada a la recurrente vencida (conf. art. 57 Ley XIV N° 1 y art. 69 del CPCC). En cuanto a los honorarios profesionales, atendiendo a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, estimo justos y adecuados los propuestos por la colega que me precedió en el voto.

Me expido aquí entonces por la AFIRMATIVA.

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

Visto el acuerdo alcanzado corresponde:

A) CONFIRMAR la sentencia apelada en todo cuanto fue materia de agravio con costas a la demandada vencida.

B) REGULAR, por las tareas cumplidas en esta instancia, los honorarios de los Dres. P. A. S. y L. C. B., en conjunto, en el 2,80% y los de los Dres. G. H. U. y S. J. U., también en conjunto, en el 4,90%. En ambos casos calculados sobre el monto del proceso con más el IVA en caso de corresponder.

C) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Tal mi voto.

A LA SEGUNDA CUESTION, la Dra. F. Cordón Ferrando expuso:

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

Así lo voto.

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

S E N T E N C I A:

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

A) CONFIRMAR la sentencia apelada en todo cuanto fue materia de agravio con costas a la demandada vencida.

B) REGULAR, por las tareas cumplidas en esta instancia, los honorarios de los Dres. P. A. S. y L. C. B., en conjunto, en el 2,80% y los de los Dres. G. H. U. y S. J. U. también en conjunto, en el 4,90%. En ambos casos calculados sobre el monto del proceso con más el IVA en caso de corresponder.

RIFFITHS
CAMARA

C) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

F. CORDON FERRANDO **Natalia Isabel SPOTURNO**

JUEZA DE CÁMARA **PRESIDENTA**

REGISTRADA BAJO EL Nº 04 DE 2025 – SDL.- Conste.

Ricardo Fabián GRIFFITHS

SECRETARIO DE CAMARA