En la ciudad de Trelew, a los 04 días de abril del año dos mil veinticinco, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial III con asiento en la ciudad de Trelew, con la presidencia del Dr. Guillermo Nicolás Walter y la presencia del Sr. Juez de Cámara Aldo Luis De Cunto, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“P., R. S. c/ D. L. S. A. s/ Cobro de haberes e indem. de ley” (Expte. Nro. 740 - Año 2024 CAT)** venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado con fecha 19/03/2025.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Aldo Luis De Cunto manifestó:

I.- Vienen estas actuaciones a conocimiento de la Alzada con motivo del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, *“D. L. S.A.”*, mediante la presentación ID 1719239 (12/11/2024), en contra de la Sentencia Definitiva N° 268/2024 (05/11/2024), mediante la cual se hizo lugar parcialmente a la demanda entablada por el Sr. R. S. P., condenando a la accionada a abonar al actor, en el término de 10 días, la suma de $ 653.100,15, con más los intereses y la capitalización dispuestos en el considerando respectivo. Asimismo, impuso las costas en un 70% a cargo de la parte demandada y en un 30% a cargo del actor.

Concedido el recurso incoado, la expresión de agravios fue presentada mediante escrito ID 1736378 (26/11/2024), cuyo traslado conferido el 28/11/2024, fue contestado por la contraria mediante el ID 1748033 (04/12/2024).

II.- Pasaré a resumir los agravios de la demandada y la respuesta de la actora.-

1) En su primer agravio, titulado *“DECLARACIÓN DE ABSTRACTO DE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN PLANTEADA”*, sostuvo que la parte actora le solicitó a la magistrada que se expidiera respecto de supuestas diferencias salariales, por una *“incorrecta registración laboral”*; que no sólo lo peticionó, *“sino que como bien señala la Sra. Jueza, ofreció y el perito se expidió respecto del desistimiento del punto de pericia posterior a que se haya trabado la litis”* (sic) y aduce que es equivocado y arbitrario, *“con un claro tinte proteccionista del actor”*, lo resuelto por la magistrada en cuanto omitió el tratamiento de la excepción planteada. Agrega que la parte actora quiso realizar un desistimiento de su pretensión, pero que, por ello, y sin perjuicio de la falta de sustanciación, el resultado fue el rechazo de las diferencias salariales.

En el segundo agravio, titulado *“JUSTA CAUSA DEL DESPIDO INDIRECTO DEL ACTOR”*, indica que la magistrada omitió considerar lo abrupta, desproporcionada e injusta decisión del trabajador de considerarse despedido, y que ello es contrario al principio de continuidad laboral. Aduce que el actor, en lugar de darse por despedido el 26/03/2019, debió haber realizado otra consulta distinta, *“como ser, por ejemplo, requerir*

él en forma personal la Junta Médica, o bien insistir con el alta y el otorgamiento de tareas" (sic).

Indica que la propia magistrada dijo que la interpretación del certificado médico lleva a la confusión y que en forma arbitraria le imputa no haber requerido una junta médica y expresa que también son equivocadas las afirmaciones de la jueza respecto de la falta de prueba de tareas acordes a la nueva capacidad laborativa del trabajador, que ello quedó acreditado dado que el trabajador no había obtenido el alta y que su oposición no se debió a la falta de lugar de trabajo sino con que no estaba apto para reincorporarse. Finalmente, en el punto titulado *"PORCENTAJE DE IMPOSICIÓN DE COSTAS - EXIMICIÓN MULTA ART. 2 LEY 25.323"*, peticiona que, en caso de confirmarse -total o parcialmente- la resolución recurrida, se revoque los porcentajes de imposición de costas, ajustándolos al real resultado del proceso. Indica que los rubros reclamados por el actor no solo son importantes cuantitativamente, sino que constituyen parte sustancial de la pretensión del actor.

Señala que *"la categoría laboral que fue desestimada importa la correcta registración de la relación laboral. Por ello, estos dos (2) rubros desestimados influyeron ostensiblemente en la reducción del monto reclamado. En el mismo sentido, la desestimación de la indemnización por falta de entrega del Certificado de Trabajo (art. 80 LCT)…"* (sic). Agrega que la parte actora únicamente resultó triunfante en lo que refiere al despido, pero que fue derrotada en los rubros referidos a la categoría laboral, registración laboral y certificado de trabajo.

2) La parte actora, al contestar el traslado conferido, sostuvo que la apelante se agravia porque el fallo considera abstracto pronunciarse sobre una excepción de prescripción de diferencias salariales, pero que sostiene que, erróneamente, se asumió la existencia de una pretensión y prueba en tal sentido.

Señala que el tribunal resolvió que la cuestión era abstracta, ya que, aunque un punto de pericia pudo generar confusión, una aclaración posterior dejó en claro que no se reclamó el pago de diferencias salariales y que, por ello, pronunciarse al respecto carece de sentido.

Agrega que oportunamente se detallaron los conceptos y montos reclamados, sin generar confusión y que ella fue introducida por la parte demandada, al interpretar erróneamente un punto de la prueba pericial. Además, refuta la afirmación del apelante sobre la existencia de diferencias salariales como objeto de prueba, ya que dicho punto pericial fue desistido y no incluido en la apertura a prueba.

Con respecto al segundo agravio formulado por la parte apelante, expone que no presentó pruebas que respalden su afirmación y, además, omitió refutar el fallo, que estableció que era su responsabilidad convocar a la junta médica y demostrar la inexistencia de puestos adecuados para el trabajador. Que la injuria es grave y evidente, ya que la

demandada incumplió sus obligaciones, conforme lo dispuesto por el artículo 212 de la LCT, la Resolución 216/03 de la SRT y los artículos 1 y 20 de la Ley 24.557. Sostiene que, si él aceptaba la negativa de asignación de tareas, pese al alta médica otorgada por la A., y lo prescripto por ambos médicos -aunque con diferencias en su interpretación-, al vencer el plazo legal, perdería tanto su empleo como su derecho a indemnización.

Además, indica que la demandada se agravia de que la jueza le atribuyera la carga de probar la existencia de tareas acordes a la nueva capacidad del trabajador, que esta afirmación de no haber alegado la falta de puestos es falsa, ya que en su carta documento del 29/03/2019 expresó lo contrario. Que este hecho fue correctamente citado en el fallo, y la apelante ni lo asume ni lo refuta, resultando su argumentación manifiestamente insuficiente.

Finalmente, en relación al cuestionamiento sobre la imposición de costas, indica que la recurrente no explica ni demuestra dicha desproporción. Sostiene que el planteo se reduce a un mero disenso, ya que no detalla las cantidades y proporciones rechazadas ni cómo estas justificarían su reclamo sobre las costas y que la mayor parte de su reclamo estaba vinculada al despido indirecto y la multa por obligarlo a litigar, rechazándose únicamente la multa por indebida registración.

III. Delimitada la materia sobre la cual habrá de ejercer este Cuerpo la facultad revisora, me adentraré en el tratamiento de los agravios formulados por la recurrente en el orden previamente reseñado.

1) Como ya se dijo, en primer lugar, la parte apelante cuestiona, en esencia, que la magistrada omitió tratar la excepción de prescripción de diferencias salariales, a pesar de que la parte actora solicitó su reconocimiento y ofreció prueba al respecto, calificando dicha omisión como equivocada, arbitraria y sesgada a favor del trabajador.

Sin embargo, de la sentencia recurrida surge claramente que la magistrada indicó que *"daré tratamiento a la excepción de prescripción opuesta por la demandada, quien sostuvo que las diferencias salariales reclamadas por el actor anteriores a dos años de la interposición de la acción se encuentran prescriptas. La parte actora sostuvo que no reclamó diferencias de haberes, que en el objeto de la acción señaló que reclamaba "la suma que se indicará en el apartado VI titulado "liquidación". Dice que en ese último apartado se liquidan los conceptos y sumas respectivos que claramente no incluyen el pago de diferencias salariales, y que en el apartado "VI) Liquidación" se suman los conceptos reclamados entre los cuales no se incluye el pago de diferencias salariales, limitándose a referirse a las mismas exclusivamente a los efectos de la fijación del Salario Bruto base para la liquidación de la indemnización de ley"* (ver fs. 48, último párrafo, de la Sentencia Definitiva N° 268/2024).

Agregó que *"Aprecio igualmente que en el punto f.7 de pericia ofrecido por la parte actora, ésta requirió al perito que liquide las diferencias salariales durante el plazo de la relación laboral, y que en tales términos la accionada planteó la excepción. Sin perjuicio de lo antedicho, y de la confusión a la que lleva el escrito de inicio, particularmente el punto de pericia reseñado, la aclaración efectuada por la parte actora en el ID 487249 tornan abstracto el planteo de la excepcionante"* (ver fs. 48 vta., párrafos primero y segundo, de la sentencia recurrida).

Es decir, la magistrada señaló que, el planteo referido a la excepción deducida por la parte demandada, había devenido en abstracto y, en consecuencia, la parte apelante se equivoca al señalar que la magistrada no la trató. En este sentido, se advierte que la parte recurrente en su pieza recursiva no indica cuál es el agravio que le genera la *"falta de tratamiento"* que señala.

Es relevante el interés del apelante toda vez que es la medida de la apelación, y éste es el que surge del agravio o gravamen que provoca la resolución apelada en razón del perjuicio que le ocasiona. Por ello, es dable tener en cuenta que el agravio, nacido del vicio de juzgamiento que se denuncia del pronunciamiento, es lo que mide el interés que se requiere como presupuesto para atacar y, de este modo, se erige en recaudo insoslayable de admisibilidad del recurso. Así como no hay acción sin interés, no hay recurso sin agravio (conf. esta Sala, SIL N° 50/2024).

El agravio no está constituido por lo que a la apelante *"le parezca"* que es más justo. El agravio tiene que ser concreto, sólido y terminante, demostrando el error de la sentenciante al decidir de la manera en que lo ha hecho y ello está muy lejos de ser lo que a la demandada *"le parezca"* más justo. El agravio no es un *"parecer"*; no alcanza con ello para provocar la revocación de una sentencia cuando no se atacan válidamente sus fundamentos (conf. CAPM, SDL N° 16/2023).

En virtud de lo expuesto, toda vez que la magistrada explicó por qué no trató la excepción planteada por la parte demandada y, además, siendo que la recurrente no indicó cuál es el perjuicio que le genera la declaración de abstracción de su tratamiento, así como tampoco precisó cuál era el error en el que incurrió la sentenciante, el agravio debe ser rechazado.

2) En el segundo agravio, la parte recurrente sostiene que la jueza erró al considerar justificado el despido indirecto del trabajador y, en esencia, argumentó que el trabajador no obtuvo el alta y que su oposición se debió a su incapacidad para reincorporarse, no a la falta de un puesto disponible.

Sobre tal respecto, la magistrada en la decisión recurrida se expresó que: *"Surge de las constancias acompañadas por las partes que P. tuvo un accidente de trabajo in itinere, y que primero fue atendido por su A. y posteriormente a través de su obra social ante el alta*

médica otorgada por la aseguradora en fecha 09/10/2017, ratificada por la Comisión Médica N° 36 y por la Comisión Médica Central en fecha 24/11/2017" (ver párrafo quinto, fs. 48 vta., de la Sentencia Definitiva N° 268/2024).

Asimismo, la magistrada consideró que: *"Se encuentra acreditado, asimismo, que al finalizar el período de licencia paga, la empresa envió carta documento informando reserva de puesto a partir del día 10/10/2018. (ver hoja N° 8 del ID de inicio). También se encuentra fuera de discusión que el trabajador presentó certificado médico extendido por el Dr. D., en fecha 09/02/2019, (ver hoja 9 del mismo ID), en que el citado profesional le otorgaba el alta laboral, con restricción consistente en que no debía levantar pesos de más de 5 kg., y que el día 11/02/2019 P. remitió TCL informando que quedaba a disposición de la accionada para el cumplimiento de tareas. Además, se ha acreditado que ante ello, la demandada, en ejercicio de las facultades que le confiere el art. 210 de la LCT, citó al trabajador a contralor médico, y que éste concurrió al mismo, llevado adelante por el Dr. H. en fecha 12/03/2019. Surge del certificado del profesional mencionado, que éste sugiere no realizar tareas laborales que soporten carga o de pie, y a la vez recomienda nueva evaluación por especialista en el tema y rehabilitación"* (ver párrafo sexto de fs. 48 vta. de la sentencia apelada).

Agregó que: *"Ahora bien, ante tal certificación las partes le dan dos significados distintos: el actor interpreta que el galeno convalida el alta con limitaciones o tareas livianas, y la demandada que el profesional indica que debe continuar la rehabilitación, no convalidando el alta. Más allá que la certificación extendida pueda llevar a duda acerca de si se convalida o no el alta, -ya que de la misma surge por un lado que se indica la realización de tareas que no impliquen soportar cargas o estar de pie, y por otro indica la necesidad de ser evaluado por especialista y realizar rehabilitación-, lo determinante a los fines de resolver la cuestión es que, si la interpretación de la accionada fuese la correcta, ante la divergencia planteada entre el médico de contralor de la empresa y el médico particular del actor, debió ella instaurar el procedimiento de determinación ante un tercero imparcial que resolviere la discrepancia, y no lo hizo"* (ver párrafos anteúltimo y último de fs. 48/vta., 1er. párrafo de la sentencia recurrida).

Además, señaló que *"El actor, ante la intervención del Dr. H. y su certificación, intimó el día 18 de marzo de 2019 a que se le otorguen tareas laborales que no implicaran soportar cargas o estar de pie, y ante ello, la empresa demandada decidió rechazar el alta médica, -conforme surge de la carta documento que remitiera al actor en fecha 20 de marzo de 2019-, señalando asimismo en la misma misiva, no contar con tareas acordes que pudiera realizar en la firma. Destaco que del testimonio dado por el Dr. H., y que obra grabado en sistema webex, surge que, si bien el profesional le sugirió al trabajador realizar rehabilitación, y explicitó la importancia de la rehabilitación para poder*

recuperar la salud, le indicó a P. que no podía realizar tareas pesadas, es decir que no podía estar parado más de 20 minutos ni levantar pesos ni agacharse, porque no podía flexionar las rodillas. Dice que el actor no estaba para hacer tareas pesadas, tanto por la columna como por la rodilla. No se desprende de su testimonio, sin embargo, que no pudiera realizar tareas laborales respetuosas de las limitaciones indicadas por el Dr. D. y que el mismo testigo señala" (ver párrafos segundo y tercero de fs. 49).

Agregó que: *"si la empresa demandada entendía que el alta médica dada por el Dr. D. no correspondía a la luz de lo que entendían había dictaminado su médico de contralor, debía someter la cuestión a la resolución de un tercero imparcial, y no limitarse a rechazar el alta, como lo hizo",* y que *"Por otro lado, en la pieza postal de fecha 20/03/2019, la demandada sostuvo, adicionalmente, que no contaba con tareas acordes que pudiera P. realizar en la empresa, encontrándose a su cargo la acreditación de tal extremo" (conf. párrafos cuarto y quinto de fs. 49).*

En consecuencia, la magistrada concluyó que: *"era carga de la accionada probar la inexistencia de puestos para ser ocupados por P., lo que no ha hecho. Entiendo entonces que, al negarse la demandada a dar ocupación efectiva al accionante, y estando intimado a ello previamente bajo apercibimiento de considerarse despedido, priorizando su interpretación de lo dictaminado por su médico de contralor por sobre el alta dada por el médico tratante de P., y negando la existencia de puestos acordes a la capacidad del trabajador sin haber acreditado tal extremo, el despido indirecto en que se colocara el accionante deviene justificado. No era P. quien debía instar ninguna Junta Médica sino la empresa, y no otorgar las tareas acordes a su capacidad que había intimado se le dieran bajo apercibimiento de considerarse despedido, constituye injuria suficiente teniendo en consideración que la negativa implicaba para el trabajador no sólo la falta de percepción de sus haberes, sino un posible despido"* (conf. párrafos segundo y tercero de fs. 49 vta., de Sentencia Definitiva N° 268/2024.

De lo expuesto, adelanto que la recurrente no rebate, con argumentos sólidos, el razonamiento de la magistrada de primera instancia. Es que, como mencionó la jueza, la demandada, ante su interpretación respecto de la prescripción médica del Dr. H. (ver certificados de fs. 09 vta./10), que era contraria a la del médico tratante del trabajador, debió requerir la opinión de un tercero.

Si bien el art. 210 de la LCT prescribe el derecho del empleador a verificar el estado de salud del trabajador mediante un control médico, ya sea enviando un profesional al domicilio del trabajador o exigiendo su presentación en un centro médico determinado, no brinda una solución ante la divergencia entre la prescripción de los profesionales, tal como a criterio de la recurrente sucede en la especie. Sin embargo, ante la ausencia de solución prevista para este tipo de conflictos, cuando existe discrepancia entre el diagnóstico del

médico o médicos del trabajador y el profesional designado por el empleador para efectuar control en su representación, no corresponde otorgar primacía a una opinión o dictamen sobre otro. El obrar colaborativo, solidario y de buena fe que se deben las partes (arts. 62 y 63 LCT), le impone al empleador cuanto menos realizar una tercera consulta y si persiste la discrepancia, puede someterse la controversia a decisión judicial. En tales situaciones lo más justo y equitativo será someter la cuestión a la decisión de un tercero imparcial que se pronuncie de modo definitivo y en forma rápida para dotar a la relación de la necesaria seguridad, quedando siempre a salvo la instancia judicial para recurrir la decisión en caso de continuar la discrepancia (conf. Sala A, SDL N° 41/2022, con cita a C.N. Trab., sala I, D.T. 1966-375; C.N. Trab., sala II, L.L. 124535; C.N. Trab., sala VIII, T. y S.S. 1990-243; Cám. Apel. Trab. Córdoba, 3era. Circun., Rep. L.L. XXVI-296-122; Cám. Apel. Trelew, Sala A, c. 12.497 S.D.L. 117/97, c. 13.594 S.D.L. 105/98, c. 22.741 S.D.L. 37/08, c. 13.211 S.D.L. 53/98, c. 13.668 S.D.L. 111/98, c. 13.952 S.D.L. 152/98 y voto del Dr. Velázquez en SDL 19/2012).

Así, el argumento de la magistrada de que se debió contar con la opinión de un tercero, se condice con los principios del derecho del trabajo. En particular, con el principio protectorio (conf. art. 14 bis de la CN y art. 9 LCT), principio de *in dubio pro operario* (conf. art. 14 bis de la CN y art. 11 LCT), así como con el deber de obrar colaborativo, solidario y de buena fe que se deben las partes (conf. arts. 62 y 63 LCT).

Por aplicación del principio *in dubio pro operario* (art. 9 LCT), la solución a este tipo de conflictos (enfermedades laborales inculpables) debe hacerse, teniendo en cuenta que lo que se halla en juego es nada más ni nada menos que la salud del trabajador, además de su ingreso económico, único modo que, como regla, tiene el dependiente para atender a sus necesidades vitales y las de su familia; es decir, la salud y la integridad del sujeto que trabaja, relacionada con su capacidad de ganarse dignamente su vida en un trabajo. No puede perderse de vista que el diferendo entre el médico del empleador y el del trabajador es la estrategia que en no pocos casos suele utilizar el empleador para ocultar la arbitrariedad y la discriminación que dirige al trabajador (conf. esta Sala, SIL N° 15/2017).

El principio *in dubio pro operario* no sólo se aplica a la interpretación de las normas legales y convencionales, sino también a la apreciación de la prueba en casos concretos. Esto implica que, si durante el proceso judicial persisten dudas (razonables y fundadas) sobre los hechos o las pruebas, quien sentencia debe presumir en favor del trabajador (conf. esta Sala, SDL N° 52/2024, con cita a Ackerman, Mario E., en Ackerman-Sforsini: *“Ley de Contrato de Trabajo Comentada”*, Rubinzal-Culzoni Editores, 2016, T° I, pág. 181).

Asimismo, en virtud del principio de buena fe, que invoca la recurrente, se observa que la intervención del Dr. H. fue requerida por la empleadora, motivo por el cual, ante la duda sobre la prescripción médica, el requerimiento del trabajador de que se le asignen tareas y

el certificado expedido por su profesional tratante, debió requerir al profesional que aclare si el actor se encontraba en condiciones de volver a trabajar y, en su caso, bajo qué condiciones. No obstante, optó por rechazar el alta médica e indicar que no existían tareas acordes que pudiera realizar (ver carta documento obrante a fs. 8, de fecha 20/03/2019).

Por otra parte, también se observa que la recurrente tampoco rebatió el argumento de la sentenciante en cuanto a la valoración de la testimonial del Dr. H. Es que la magistrada concluyó que: *"No se desprende de su testimonio, sin embargo, que no pudiera realizar tareas laborales respetuosas de las limitaciones indicadas por el Dr. D. y que el mismo testigo señala".* Este razonamiento de la sentenciante resulta correcto, ya que el testigo, si bien aclaró que el actor debía ver a un especialista, que contaba con una incapacidad y debía realizar rehabilitación, señaló que no podía realizar tareas pesadas, pero sí otras que no demandaran un esfuerzo físico importante.

En definitiva, tal como lo expuso la magistrada de primera instancia, no era el trabajador quien debía instar la intervención de un tercero sino la empleadora, antes de decidir no otorgar las tareas a P. acordes a su capacidad, quien ya había intimado que se le dieran bajo apercibimiento de considerarse despedido (conf. Telegrama Ley N° 23.789 de fecha 18/03/2019, obrante a fs. 7 vta.), lo que constituyó injuria suficiente.

Corolario de ello, las afirmaciones de la parte recurrente expuestas en el agravio bajo análisis, solo constituyen su visión particular sobre la cuestión, basada únicamente en apreciaciones subjetivas, que no comportan la crítica concreta exigida por la norma procesal. Para que la expresión de agravios sea suficiente, es necesario impugnar de manera precisa las motivaciones fundamentales de la sentencia recurrida. No basta con disentir respecto de la interpretación o valoración del juzgador sin fundamentar una posición alternativa clara ni señalar detalladamente los errores u omisiones en los que habría incurrido en relación con la normativa aplicable. La mera afirmación de que la valoración probatoria contradice las *"reglas de la sana crítica"* o incurre en arbitrariedad, sin una argumentación sólida, no satisface esta carga procesal. De igual modo, limitarse a manifestar desacuerdo con la decisión, calificándola de errónea o injusta sin ofrecer fundamentos jurídicos distintos a los utilizados por el juez, aunque con una evaluación opuesta, no configura una crítica idónea (conf. esta Sala, SDL N° 06/2015).

Debe recordarse que crítica concreta se refiere a la precisión de la impugnación, señalándose el agravio; lo de razonada alude a los fundamentos, bases y sustanciaciones del recurso, se debe trasuntar un razonamiento coherente que demuestre, a la vez, el desacierto del razonamiento contenido en la sentencia que se impugna (conf. CN. Civ., Sala D, 12/9/79, ED, 86-442). La crítica razonada no se sustituye con una mera discrepancia, sino que debe implicar el estudio de los razonamientos del juzgador, demostrando a la Cámara las equivocadas deducciones, inducciones y conjeturas sobre las

distintas cuestiones resueltas (conf. Fenochietto-Arazi: *"Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Comentado"*, Ed. Astrea, 1993, Tº 1, pág. 941).

En el mismo sentido, es sabido que carece de contenido el escrito de expresión de agravios que no ataca concreta y frontalmente los verdaderos fundamentos del fallo (conf. C. 1era. Apel. San Nicolás, 29/4/71, LL, 143-100). Es que criticar no es lo mismo que disentir, ya que lo primero importa un ataque directo y pertinente a la fundamentación del fallo apelado, tendiente a demostrar los errores fácticos y jurídicos que éste pueda contener, mientras que lo segundo consiste simplemente en exponer que se está en desacuerdo con la sentencia recurrida (conf. CN. Civ., Sala A, 19/8/91, LL, 1992-A-487, nº 42).

Así, el cuestionamiento planteado por la parte recurrente no logra conmover el razonamiento judicial, ya que los argumentos expuestos por la parte constituyen un simple disenso con dicho criterio.

En virtud de todo lo expuesto, propicio al acuerdo declarar desierto el presente agravio por insuficiencia técnica (conf. arts. 60 de la ley XIV N° 1; y 268 y 269 del CPCC).

3) Finalmente, con respecto al planteo referido a la imposición de costas, recuérdese que la magistrada las fijó en un 70% a cargo de la demandada y en un 30% a cargo de la actora, dada la existencia de vencimientos parciales y mutuos. La parte apelante sostiene que el actor sólo resultó triunfante en cuanto al despido sin causa invocado, pero que resultó vencido respecto de los rubros *"categoría laboral, registración laboral y certificado de trabajo"*.

Cabe señalar que, apropiadamente la juzgadora del anterior grado estimó las porciones de vencimientos mutuos logrados por cada una de las partes de autos sin que hubiera merecido más que una mera manifestación de disconformidad de parte de la demandada recurrente, en tanto se limita a postular que, en definitiva, no se hizo a lugar a la totalidad de los rubros reclamados por el actor.

Sin embargo, lo determinante en este caso, a los fines de imponer las costas en la proporción fijada, es que la conducta de la empleadora constituyó un supuesto de despido indirecto, lo que obligó a la parte actora a iniciar el presente proceso. En tal sentido, teniendo en cuenta las posiciones asumidas por ambas partes, la extensión de su reconocimiento y los motivos por los que fueran desestimados en parte los rubros pretendidos, considero que las costas impuestas en primera instancia en un 70% a cargo de la demandada y en un 30% a cargo de la actora, se ajustan al vencimiento parcial y mutuo.

Ello así toda vez que, cuando ha existido vencimiento parcial y mutuo debe valorarse la trascendencia de lo admitido y lo desestimado, tomado en conjunto y no contemplando el supuesto cuantitativo exclusivo y aislado de cada una de las cuestiones deducidas, para apreciar prudentemente cual será el apropiado y equitativo prorrateo de la admisión del planteo (conf. esta Sala SDL N° 06/2025, con cita a CNCom., Sala A, 7/3/01, 2002-A1019,

jurisp. agrup., caso 16.229; CNCom, Sala B, 21/4/94, LL, 1995-D-829, jurisp. agrup. Caso 10.507, cit. por Elena I. Highton – Beatriz A Areán, "Cód. Proc….", Ed Hammurabi-2004, págs. 92/93).

Es que, la distribución proporcional del costo del proceso se fundamenta principalmente en la equidad, lo que se colige de la voz *"prudencialmente"* que utiliza el texto legal; de modo tal que las costas deben distribuirse en proporción al éxito obtenido en el pleito conforme la postura asumida por cada parte en relación a la medida en que prosperan las pretensiones de cada una tomándolas en su conjunto (conf. esta sala, SIC N° 69/2010).

En consecuencia, corresponde rechazar el presente agravio en tanto la imposición de costas de primera instancia refleja de manera equitativa el vencimiento parcial y mutuo de las partes.

IV.- En consecuencia, por los fundamentos dados, propicio al acuerdo que se confirme el fallo apelado en cuanto ha sido materia de agravios.

Con respecto a las costas de esta sede, propongo al acuerdo que las mismas se impongan a la parte demandada vencida (conf. arts. 57 de la ley XIV N° 1, y 69 del CPCC, conf. remisión del art. 73 de la Ley XIV N° 1).

Finalmente, con relación a la regulación de los emolumentos, atendiendo a la regulación efectuada en la primera instancia, y a la extensión y eficacia de las tareas, así como al resultado obtenido, entiendo ajustado a derecho, fijar los honorarios por las tareas desarrolladas ante esta sede, al Dr. J. J. O., letrado apoderado de la parte actora, en el 5,80%; y al Dr. D. E. F., letrado apoderado de la parte demandada, en el 3,85%, incluido el *plus procuratorio*; ambos porcentajes sobre el monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA pertinente (conf. arts. 5, 6, 8, 9, 13 y 46 de la Ley XIII N° 4; y Leyes N° 23.349 y N° 23.871).

Por los fundamentos expuestos anteriormente, a la primera cuestión voto POR LA AFIRMATIVA.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Guillermo Nicolás Walter manifestó:

1.- ACLARACIÓN PRELIMINAR.

Tras el intercambio correspondiente en el Acuerdo de Sala, por una cuestión de economía procesal y para mayor claridad de la sentencia, me eximiré de hacer una reseña de los antecedentes del caso, resolución de primera instancia y agravios vertidos en la apelación, atenta la completa síntesis realizada por el colega que me precedió en su voto. Además, como concuerdo en lo esencial con el criterio vertido por dicho magistrado, incluido el orden de los agravios tratados, haré las precisiones que siguen a continuación para satisfacer la exigencia del art. 169 de la Constitución de la Provincia del Chubut.

2.- CONSIDERACIONES DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

2.1. Primer agravio – excepción de prescripción.

2.1.1. En primer lugar, corresponde analizar el planteo referido a que la magistrada omitió tratar la excepción de prescripción de diferencias salariales.

Tal como lo destacó el Dr. De Cunto, la jueza declaró abstracta la cuestión relativa a la excepción de prescripción de las diferencias salariales porque consideró que tales diferencias no formaban parte del objeto de la demanda. En su sentencia, destacó que la parte actora había aclarado expresamente que no reclamaba diferencias de haberes, sino que su pretensión se limitaba a los conceptos consignados en la liquidación final del escrito de inicio, en la cual no se incluyó el pago de diferencias salariales.

Asimismo, reconoció que la redacción del escrito de demanda y, en particular, el contenido de una de las pruebas periciales ofrecidas podían generar cierta confusión, dado que en uno de los puntos de pericia la parte actora había solicitado la liquidación de las diferencias salariales durante el plazo de la relación laboral. Sin embargo, consideró que la aclaración posterior efectuada por la parte actora disipaba cualquier duda y tornaba innecesario el tratamiento de la excepción, dado que no había una pretensión concreta sobre tales diferencias. Por estas razones, concluyó que el planteo de prescripción resultaba abstracto, ya que no había una pretensión a la cual pudiera oponerse dicha defensa.

2.1.2. En primer lugar, corresponde aclarar que existe un error conceptual en la sentencia definitiva en tanto la cuestión no puede considerarse abstracta en sentido estricto. Una pretensión se torna abstracta cuando, por una circunstancia sobreviniente, su tratamiento pierde interés jurídico para resolverse (conf. STJCh, S.I. nº 58/SCA/2002; nº 51/SCA/2003 y S.D. nº 31/SRE/1999, nº 23/SRE/2001 y nº 3/SCA/2002; entre otras; CSJN, Fallos: 189:245; 243:146; 248:51; 253:346; 285:353; 290:329; 292:589; 304:984; 307:188; 308:1489; 311:787; 313:584; 314:1834; 316:479; 316:3130; 371:787; Azpelicueta-Tessone, "La alzada. Poderes y deberes", Ed. Platense, La Plata, 1993, p. 65 y sig.). Sin embargo, en este caso, como bien señaló la jueza de primera instancia, nunca existió por parte del actor una pretensión dirigida al cobro de diferencias salariales.

Así, si bien en la prueba contable ofrecida por la parte actora se incluyó un punto de pericia relacionado con ese tema, la pretensión del demandante quedó claramente delimitada en el objeto de la demanda y complementada en el capítulo de “liquidación”. En ninguna de esas secciones se formuló un reclamo específico por diferencias salariales, por lo que no corresponde expedirse en relación a su potencial prescripción.

Además, debe recordarse que la prescripción supone la existencia de una acción exigible dentro de un plazo determinado por la ley. La prescripción es inseparable de la acción y comienza desde que ésta existe, por lo cual se puede afirmar que su curso se inicia desde que el crédito es exigible. A la inversa, la prescripción no corre mientras no existe una posibilidad actual de ejercitar una acción, cuando ésta todavía no ha nacido (conf. STJCh,

SD N° 20/SCA/2020, con cita a Pedro N. Cazeaux – Félix A. Trigo Represas, ed. Librería Editora Platense SRL., año 1984, Tomo 2, pág. 405 -pág. 412).

En este caso, si no existe en la demanda una pretensión concreta tendiente al reconocimiento de diferencias salariales, no puede haber una acción susceptible de prescripción, por lo menos en el marco de este expediente. En consecuencia, tampoco resulta correcto afirmar que la cuestión haya devenido abstracta, pues nunca existió como planteo dentro del proceso.

2.1.3. Ahora bien, más allá de ello, concuerdo en que el recurrente no efectuó una crítica concreta y razonada del resolutorio, sino que se limitó a efectuar un razonamiento paralelo al efectuado por la magistrada. Es que, como se dijo, la jueza indicó que no correspondía declarar la prescripción por no existir un reclamo sobre diferencias salariales, por lo que la parte apelante se equivoca al afirmar que la cuestión no fue tratada y, además, tampoco precisó cuál es el perjuicio que le causa la supuesta omisión.

Formular el agravio de manera técnica es una carga del apelante, como imperativo del propio interés que tiene en impugnar y modificar el fallo del grado anterior. Es decir, en esta carga impugnatoria debe —a través del agravio— derribar el razonamiento de la Jueza de grado y no meramente exponer su opinión o su disentimiento. Tiene que demostrar el error en la valoración de los hechos probados, del material probatorio o del derecho aplicado (conf. esta Sala, SDL N° 58/2023, con cita a STJCh, SD N° 08/SRO/2017; CACR, Sala B, SDF N° 04/2014, con cita a Fassi Yáñe, *"Código Procesal Civil y Comercial"*, t. 2, p. 483; Cámara Apel. Civ. Com. Fed., Sala II, causa 7628/99 del 26-4-00; Colombo–Kiper, *"Código procesal civil y comercial de la Nación"*, Ed. La Ley, Buenos Aires, 2008, T. III, p. 171 y sig.).

Como resultado de lo expuesto, tal como lo señaló mi colega de sala, toda vez que la sentenciante explicó por qué no trató la excepción planteada por la parte demandada y dado que la recurrente no cuestionó que se la declaró abstracta o, en definitiva, el error de la magistrada, ni tampoco especificó el perjuicio que le genera, el agravio debe ser desestimado.

2.2. Segundo agravio – Despido indirecto.

2.2.1. La jueza de primera instancia consideró que el despido indirecto comunicado por el trabajador no fue intempestivo, sino que estuvo justificado, en función de una serie de hechos que acreditaban la negativa de la empleadora a otorgarle ocupación efectiva en condiciones compatibles con su estado de salud.

Como señaló el Dr. De Cunto, en primer lugar, la jueza constató que el trabajador había sufrido un accidente de trabajo *in itinere*, tras lo cual fue atendido por su A. y, posteriormente, por su obra social. La aseguradora le otorgó el alta médica el 9 de octubre

de 2017, decisión que fue ratificada tanto por la Comisión Médica N° 36 como por la Comisión Médica Central el 24 de noviembre de 2017.

Posteriormente, al finalizar el período de licencia paga, la empresa le envió una carta documento informándole que mantenía la reserva de su puesto a partir del 10 de octubre de 2018. Más adelante, el 9 de febrero de 2019, el trabajador presentó un certificado médico emitido por su médico particular, en el que se le otorgaba el alta con la restricción de no levantar pesos superiores a cinco kilogramos. Dos días después, el trabajador comunicó formalmente su disposición para reincorporarse.

Frente a ello, la demandada lo citó a una evaluación médica, que se llevó a cabo el 12 de marzo de 2019. En esa oportunidad, el médico de contralor de la empresa recomendó que el trabajador no realizara tareas que implicaran soportar cargas o estar de pie, sugirió una nueva evaluación con un especialista y aconsejó continuar la rehabilitación. La jueza advirtió que esta certificación fue interpretada de manera diferente por las partes: el trabajador entendió que implicaba la convalidación de su alta con restricciones, mientras que la demandada consideró que debía continuar con la rehabilitación y que, por lo tanto, el alta no era válida.

Sin embargo, la magistrada destacó que, ante esta divergencia, la empleadora debió haber promovido el procedimiento correspondiente para que un tercero imparcial resolviera la discrepancia, en lugar de rechazar unilateralmente el alta. Además, consideró relevante que el testimonio del propio médico de contralor no indicaba que el trabajador no pudiera desempeñar ninguna tarea, sino que únicamente debía evitar esfuerzos físicos y determinadas posturas.

El 18 de marzo de 2019, el trabajador intimó a la empresa para que le asignara tareas compatibles con sus limitaciones. En respuesta, la demandada rechazó el alta y le informó que no contaba con un puesto acorde a su condición. La jueza concluyó que era carga de la empresa probar la inexistencia de tareas adecuadas para el trabajador, lo que no hizo.

En consecuencia, consideró que la negativa de la demandada a otorgarle ocupación efectiva, sumada a su falta de impulso del procedimiento médico correspondiente y a la ausencia de prueba sobre la inexistencia de puestos adecuados, configuraba una injuria suficiente para justificar el despido indirecto decidido por el trabajador. Además, destacó que la falta de ocupación efectiva no solo le impedía percibir su salario, sino que también ponía en riesgo la continuidad de su relación laboral.

2.2.2. Así, comparto con mi colega de Sala que la demandada recurrente no rebatió el razonamiento de la magistrada de primera instancia. Como se dijo, la jueza expuso que la demandada debió requerir la opinión de un tercero ante la eventual divergencia existente entre el médico tratante del trabajador y su interpretación respecto de la prescripción médica del Dr. H.

Como señaló mi colega de sala, aunque el artículo 210 de la LCT establece el derecho del empleador a verificar el estado de salud del trabajador mediante un control médico, ya sea enviando un profesional al domicilio del trabajador o exigiendo su presentación en un centro médico determinado, no proporciona una solución frente a la divergencia entre las prescripciones de los profesionales, como a juicio de la recurrente ocurre en este caso.

Ante este tipo de situaciones, visto con criterio de colaboración y solidaridad, constituye un obrar prudente del empleador convocar a una junta médica imparcial. De modo que la demandada debió convocar a un consejo médico neutral a los efectos de llevar a cabo la correspondiente evaluación, para poder brindar un análisis científico y objetivo, tal como lo señaló la magistrada de primera instancia (conf. CNTrab., Sala VII,. 23/08/2024, *"Knapheis, Sergio Daniel vs. Asociación Mutual Israelita Argentina y otro s. Juicio"*, Rubinzal Online; RC J 8828/24).

El obrar prudente y de buena fe de las partes les impone cuanto menos la realización de un tercer dictamen objetivo si existe una discrepancia entre el profesional que atendió al trabajador y el médico designado por el empleador -en ejercicio de la facultad prevista por el art. 210 de la LCT- (conf. CNTrab., Sala I, 06/02/2015, *"Franco, Manuel A. c. Fresenius Medical Care Argentina S/ despido"*, AR/JUR/624/2015, citado por Julio A. Grisolia, "Ley de Contrato de Trabajo, La Ley, Tomo II, Ed. 2016, pág. 534).

Este razonamiento se condice con el principio protectorio, puesto que la empleadora, ante su interpretación frente a la recomendación del facultativo designado por ella, optó por rechazar el alta médica y el pedido de asignación de tareas formulado por el trabajador, indicando que no existían tareas acordes que pudiera realizar (ver carta documento obrante a fs. 8, de fecha 20/03/2019). Ante la duda si el actor se encontraba en condiciones de reincorporase, lo menos que debió hacer era zanjar su duda con el médico que designó para que evalué al trabajador. Su elección, sin lugar a dudas, adelanto, que constituyó una injuria laboral que colocó al Sr. P. en condiciones de considerarse despedido.

El principio protectorio es aquel que tiene por fin amparar al trabajador en virtud del desequilibrio (hiposuficiencia) que existe frente a la superioridad del empleador. Es uno de los elementos caracterizantes del derecho del trabajo, que no sólo evidencian el desequilibrio entre las partes del contrato individual, sino que demuestran el esfuerzo del legislador por buscar que aquellas diferencias busquen un punto de equilibrio, que neutralice las mismas (conf. esta Sala, SDL N° 08/2009).

2.2.3. Asimismo, recuérdese que la magistrada también valoró que de la testimonial del Dr. H., no se desprendía que el trabajador no pudiera realizar tareas laborales respetuosas de las limitaciones indicadas por el Dr. D. Sobre tal aspecto, la recurrente nada dijo.

En el presente caso, agrego, el trabajador se encontraba en situación de reserva de puesto desde hacía varios meses, lo que le generaba una clara expectativa de reincorporarse a la

empresa (art. 211 de la LCT). Cabe recordar que la reserva de puesto implica que el trabajador no percibe remuneración alguna por parte del empleador, por lo que su intención manifiesta de retomar sus labores con tareas acordes a su capacidad debió motivar al empleador a actuar con prudencia y diligencia. En este sentido, la empresa pudo recurrir a un tercero imparcial, como una junta médica, para resolver la divergencia entre los dictámenes médicos.

En ello debe recordarse que la jurisprudencia es prácticamente uniforme en establecer que no puede darse prelación al criterio del médico de la empresa sobre el del médico del trabajador. En consecuencia, la incertidumbre generada por la certificación del profesional de la empresa respecto de si autorizaba o no al trabajador a reincorporarse con tareas livianas debe resolverse en favor del trabajador, conforme al principio protectorio consagrado en el artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Tal como lo expuso la magistrada de primera instancia, no era el Sr. P. quien debía solicitar la intervención de un tercero, sino la empleadora, quien, al no asignarle las tareas acordes a su capacidad, incumplió la intimación hecha por él, bajo apercibimiento de considerarse despedido (conf. Telegrama Ley N° 23.789 de fecha 18/03/2019, obrante a fs. 7 vta), lo que, como adelanté, constituyó injuria suficiente que lo habilitó a considerarse despedido.

En relación al art. 212 de la LCT, se dice que es el empleador quien tiene el deber, dentro del marco de la buena fe, de asignar tareas acordes a la capacidad residual del trabajador, luego de su alta médica. Esta obligación implica que debe realizar un esfuerzo razonable para reubicar al empleado dentro de su estructura organizativa, sin que la falta de tareas adecuadas pueda justificarse por una mera inconveniencia empresarial. Si bien no está obligado a modificar la estructura de su empresa, sí debe procurar una reubicación compatible con la nueva situación del trabajador (conf. CNAT, Sala VII, “Sosa, Haydee Susana c/ Clínica Noguera S.A. s/ despido”, 23/08/2016, elDial.com - AA9962; Gabriel Tosto en Ley de Contrato de Trabajo. Rodríguez Mancini. Director. Tomo IV pág 45 La Ley, 2007).

Para liberarse de esta obligación, el empleador debe demostrar de manera eficaz la inexistencia de vacantes adecuadas y la imposibilidad de realizar una rotación interna que permita la asignación de un puesto compatible. La carga de la prueba recae sobre la empresa, quien debe presentar elementos objetivos, como por ejemplo organigramas, nóminas de personal, informes técnicos, contables y médicos, que justifiquen razonablemente la imposibilidad de cumplir con esta obligación (conf. CN Trab., Sala III, 21/09/90, DT, 1991-B-1647. CNAT, Sala III, 21/09/90, DT, 1991-B-1647).

En caso de despido por supuesta falta de puestos disponibles, el empleador debe acreditar que no solo no existen vacantes sino que tampoco es viable una reubicación

interna. De lo contrario, el despido podría ser considerado injustificado, dada la presunción de conservación del contrato de trabajo (conf. CAT, Sala B, SDL N° 33/2008).

2.2.4. Por todo lo expuesto, coincido con mi colega de Sala en que las afirmaciones de la parte recurrente expuestas en el agravio bajo análisis, solo constituyen su visión particular sobre la cuestión, basada únicamente en apreciaciones subjetivas, que no constituye la crítica concreta exigida por la norma procesal.

En virtud de los argumentos expuesto, concluyo que el cuestionamiento planteado por la parte recurrente no logra conmover el razonamiento judicial, ya que las razones señaladas por la parte solo dan cuenta de su simple disenso con la decisión de la magistrada. Por ello, coincido en que corresponde declarar desierto el presente agravio por insuficiencia técnica (conf. arts. 60 de la ley XIV N° 1; y 268 y 269 del CPCC).

2.3. Costas.

Por último, con respecto al planteo referido a la imposición de costas, adelanto que considero que la magistrada estimó correctamente las porciones de vencimientos mutuos logrados por cada una de las partes.

En la presente causa, lo relevante a los fines de imponer las costas a cargo de la parte demandada fue que su accionar colocó al actor en condiciones de considerarse despedido y lo obligó a indicar la presente causa a fin de obtener un pronunciamiento judicial que le reconozca los derechos que como trabajador es acreedor. Por ello, dados los vencimiento parciales y mutuos, la extensión de su reconocimiento y los motivos por los que fueran desestimados en parte los rubros pretendidos por la parte actora, considero que las costas impuestas en primera instancia en un 70% a cargo de la demandada y en un 30% a cargo de la actora, resulta ajustada a derecho.

En 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, 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 (conf. Sala A, SDL N° 36/2023, con cita al Superior Tribunal de Justicia Chubut, S.D. 7/91, 47/92, 57/92, 3/93, 9/96; Cám. Apel. Trelew, Sala A, c. 22.848 S.D.L. 53/08, c. 22.902 S.D.L. 67/08, c. 57/08 S.D.L. 77/08, entre innumerables otras anteriores).

Por todo lo expuesto, corresponde rechazar el presente agravio en tanto la imposición de costas de primera instancia refleja de manera equitativa el vencimiento parcial y mutuo de las partes.

3. SÍNTESIS DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

3.1. Por todo lo expresado, coincido con mi colega de Sala en que se confirme el fallo apelado en todo cuanto ha sido materia de agravios.

3.2. Además, en cuanto a las costas de esta sede, las mismas se imponen a la demandada vencida (conf. arts. 57 de la ley XIV N° 1, y 69 del CPCC, conf. remisión del art. 73 de la ley XIV N° 1).

3.3. Finalmente, coincido que, con relación a la regulación de los emolumentos, atendiendo a la regulación efectuada en la primera instancia, y a la extensión y eficacia de las tareas, así como al resultado obtenido, resulta adecuado regular los honorarios profesionales por las tareas desarrolladas ante esta sede, al Dr. J. J. O., letrado apoderado de la parte actora, en el 5,80%, y los del Dr. D. E. F., letrado apoderado de la parte demandada, en el 3,85%, incluido el *plus procuratorio*, ambos porcentajes sobre el monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA pertinente (conf. arts. 5, 6, 8, 9, 13 y 46 de la Ley XIII N° 4; y Leyes N° 23.349 y N° 23.871).

Por los fundamentos expuestos anteriormente, a la primera cuestión voto por la AFIRMATIVA.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. De Cunto dijo:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente, a saber:

I.- Confirmar la sentencia apelada en todo lo que ha sido materia de agravios.

II.- Imponer las costas de segunda instancia a la parte demandada perdidosa.

III.- Regular los honorarios del Dr. J. J. O., en el 5,80%, y los del Dr. D. E. F., en el 3,85%, incluido el plus procuratorio; ambos porcentajes sobre el monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA.

ASÍ LO VOTO.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Walter dijo:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. De Cunto, fiel expresión de la decisión del Cuerpo que se ha formado por mayoría con la anterior votación.

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 y encontrarse en uso de licencia el restante vocal de Sala (art. 9° del Acuerdo Extraordinario N° 3145/97 S.T.J.Ch .y 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 “B” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

I.- Confirmar la sentencia apelada en todo lo que ha sido materia de agravios.

ASTIÁN ETCHART
RIO DE CÁMARA

II.- Imponer las costas de segunda instancia a la parte demandada perdidosa.

III.- Regular los honorarios del Dr. J. J. O., en el 5,80%, y los del Dr. D. E. F., en el 3,85%, incluido el plus procuratorio; ambos porcentajes sobre el monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA.

IV.- Regístrese, notifíquese y devuélvase.

GUILLERMO NICOLÁS WALTER
PRESIDENTE

ALDO LUIS DE CUNTO
JUEZ DE CÁMARA

REGISTRADA BAJO EL N°____16_____DEL AÑO 2025 – SDL – CONSTE.

PABLO SEBASTIÁN ETCHART
SECRETARIO DE CÁMARA