En la ciudad de Trelew, a los 14 días de abril del año dos mil veinticinco, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Marcelo Fernando Peral y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. F. Cordón Ferrando, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“A., M. D. c/ M., T. A. y Otros s/ Cobro de pesos e indem. de ley” (Expte. Nro. 563 - Año 2024 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. El Magistrado y la Magistrada resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

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

I. La sentencia de primera instancia, de fecha 13 de septiembre de 2024, hizo lugar en todas sus partes a la demanda entablada por M. D. A. en contra de T. A. M. y R. R., condenando a ambos solidariamente a abonar al actor en el término de 10 días la suma de $ 3.584.538, 38 (conf. aclaratoria SIL nro. 227/2024), más intereses y capitalización dispuestos en el considerando respectivo. Impuso las costas del proceso a los demandados vencidos y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

La decisión fue apelada por los demandados (ID 1650194), quienes presentaron su memorial de agravios en forma conjunta mediante ID 1659861, el que no fue contestado por la contraria.

II. Sentencia de Primera Instancia.

La resolución apelada, en pequeña síntesis, consideró que la relación laboral se hallaba deficientemente registrada en cuanto a la fecha de inicio y la jornada laboral. A raíz de ello estableció que el vínculo tuvo inicio el día 7 de marzo de 2014 y no en noviembre de 2016 como se encontraba registrado y que el horario era el normal para la actividad. En consecuencia hizo lugar al reclamo por diferencias salariales por el período noviembre 2020 y noviembre 2022 y por liquidación final e indemnizaciones de ley.

Por otro lado, hizo lugar al rubro daño moral por la suma de $ 100.000, al considerar que el despido sin causa dispuesto por los empleadores fue un despido represalia, en virtud de la declaración testimonial brindada por el señor A., ofrecido por la parte actora, en otra causa laboral seguida contra T. S.R.L, de la cual los aquí demandados formaban parte.

Finalmente, condenó de manera solidaria a los codemandados R. y M. frente al trabajador.

III. Agravios.

Los recurrentes plantean cinco agravios titulados de la siguiente manera: 1) fecha de inicio de la relación laboral; 2) extensión de la jornada laboral; 3) extensión de la responsabilidad solidaria a R. R.; 4) daño moral por despido discriminatorio; y 5) aplicación de ley 25.323 derogada por la Ley 27.742.

IV. Tratamiento de los agravios.

Ingresaré al tratamiento de los agravios siguiendo el mismo orden expuesto por los recurrentes.

IV. a) Fecha de inicio de la relación laboral.

Los recurrentes cuestionan la fecha de inicio de la relación laboral, que fue fijada en la sentencia al mes de marzo de 2014 y no en noviembre de 2016 como se hallaba registrada.

Sostienen que la decisión se basó, fundamentalmente, en la Resolución de la Municipalidad de Trelew N° 80/2014, que autorizó al actor a ser chofer auxiliar del taxi chapa “x.”.

Argumentan que dicha resolución es ajena al vínculo laboral y que constituye solo una habilitación administrativa para conducir un determinado vehículo de transporte de pasajeros. Dicen que una cosa es la habilitación para conducir y, otra muy distinta, la prestación del servicio.

Expresan que del informe de la Municipalidad de Trelew se desprende que el actor estuvo entre el 10/2/2014 y 4/7/2014 vinculado al taxi registro nro. X. y que, sin embargo, del informe de la AFIP del trabajador no surge que haya existido relación laboral en ese período. Entienden que ello acredita que no se debe confundir la inscripción con la efectiva prestación de servicios.

Explican que en la contestación de la demanda se señaló que la inscripción de A. ante la Municipalidad fue para cubrir al señor M. y a R. como contratados (no empleados).

Ponen de resalto que del informe de la AFIP surge que el actor, entre agosto de 2015 y febrero de 2016, trabajó como empleado de T. SRL, lo que implica que por el tipo de trabajo y jornada laboral no pudiera hacer ambos trabajos a la vez.

Destacan la inconsistencia del actor de ubicar en la demanda la fecha de inicio en el año 2014 cuando, al prestar declaración testimonial en los autos “R.”, refirió que comenzó a trabajar en el año 2015 para la chapa x.

Afirman que el juez desatendió las declaraciones testimoniales incorporadas al proceso. En tal sentido, refieren que de los dichos de H., V. D., A. y H. surge que el actor trabajó durante el 2015 para otro empleador, y que ello tira por la borda el argumento de que el otorgamiento de la habilitación municipal constituye relación de trabajo.

Hacen hincapié en que el legajo personal del trabajador fue efectivamente acompañado como documental y, en cuanto a los recibos de haberes, enfatizan que se acompañan quince (15) recibos de sueldo y no solo dos (2), como se menciona en la sentencia.

Sostienen que la falta de exhibición del Libro especial, en lo que respecta a la fecha de ingreso, queda suplida con la constancia de la AFIP que expone en forma detallada la forma de registración laboral como su modalidad.

De continuo analizan las declaraciones testimoniales. Dicen que V. D. es un testigo clave, ya que en su condición de radio operador tenía pleno conocimiento de la actividad

de los choferes y de sus horarios de trabajo, y ubicó el inicio de la relación laboral del actor a finales de 2016, indicando que, tras su desvinculación del taxi chapa x., transcurrió un tiempo antes de que comenzara a trabajar en la chapa x.

Remarcan, además, que dicho testigo describió con precisión la ocurrencia del accidente de tránsito protagonizado por el actor, que fue determinante para su desvinculación del taxi chapa x., lo que demuestra la solvencia y atendibilidad de la declaración.

Dicen que el testigo A. también situó el inicio de la relación laboral del actor hacia finales de 2016, en tanto dijo que vio trabajar al actor para la chapa x. aproximadamente cuatro o cinco años y que el plazo señalado lo vinculó a un chofer que había tenido en esa época, de apellido P..

Agregan que el testigo P., quien expresó haber comenzado a trabajar en la parada de taxis en agosto de 2016, también afirmó que el actor ingresó a prestar servicios aproximadamente dos meses después de su ingreso, lo que nuevamente coloca el inicio de la relación laboral hacia finales de 2016. Los recurrentes destacan la seguridad con la que el testigo brindó su testimonio y su conocimiento personal de los hechos, lo que determina la credibilidad de sus dichos.

Respecto del testigo H. dicen que corroboró que el actor fue empleado de la parada de taxis como operador durante el año 2015 y, respecto de la fecha de ingreso como empleado de M., la situó a finales del año 2016.

También mencionan la declaración del testigo C. A., quien vinculó el inicio de la relación laboral del actor a finales de 2016, asociando dicho hecho con la adquisición de un vehículo por su parte que se produjo el 24 de noviembre de ese año.

Sostienen que ninguna de las declaraciones testimoniales permite afirmar la existencia de escaso tiempo entre el accidente de tránsito y el comienzo de la relación laboral entre el actor y M. Afirman que, por el contrario, en el medio existió una relación laboral con la parada T. S.R.L.

Esgrimen que la declaración del testigo R. (del actor) es parcializada, faltando a la verdad en forma ostensible. Al respecto, destacan que declaró haber trabajado como chofer en la parada de taxis desde octubre de 2016 hasta el año 2019, describiendo escalofriantes jornadas laborales de 15 horas los fines de semana y de 12 horas en la semana.

Alegan que es falso lo declarado respecto a la fecha de ingreso del actor conforme quedó demostrado con los testimonios anteriores y que es un testigo de oídas, ya que refirió que “le contaron”, cuando ingresó, que el actor ya estaba trabajando.

Agregan que también mintió en cuanto a la vestimenta que utilizaba el actor y falsea la extensión de la jornada laboral. Observan que evitó precisar que la Sra. R. también conducía el vehículo, que no pudo identificar a los operadores que trabajaban en la parada

ni a los choferes que prestaban servicios en horario nocturno. Concluyen que no es prueba atendible.

Para cerrar el agravio, señalan dos cuestiones que piden sean consideradas por este tribunal. Primero, la inconsistencia entre el telegrama laboral y la demanda, ya que en el primero el actor ubica el inicio de la relación en marzo de 2015 y, en la demanda, se la sitúa un año antes, sin ningún tipo de explicación. Agregan que tampoco se puede obviar la falta de exposición en la demanda sobre la existencia de un trabajo en relación de dependencia durante el año 2015, circunstancia obstructiva para que el actor pudiera prestar servicios para M.

En segundo lugar, resaltan que era carga del actor acreditar la fecha de ingreso anterior a la consignada en la documentación laboral y registrada, lo que entienden no ha sido cumplido. Por el contrario, alegan que se demostró que la fecha de ingreso registrada coincidió con la realidad, siendo la autorización administrativa una cuestión que no implica, de pleno derecho, una relación laboral.

Para dar respuesta a este primer agravio, cabe precisar que, para establecer que entre marzo del año 2014 y noviembre de 2016 la relación se encontraba en la clandestinidad, en la sentencia se consideró relevante: i) el propio reconocimiento de la demandada a fs. 20 vta. cuando admite que mediante Disposición Nº 136/2014 de la Dirección de Transporte de la Municipalidad de Trelew, el Sr. A. fue dado de alta desde el día 7 de marzo de 2014, como chofer auxiliar de la Licencia de Taxi Nº X., ello con independencia de que fuera a los fines de cubrir esporádicos y escasas vacantes cuando los choferes contratados al efecto y/o M. o R. no se encontraban disponibles para conducir el taxi; ii) que el mencionado hecho no quedó acreditado por la parte empleadora, ya que no mencionan quienes serían esos choferes que fueron suplidos por el trabajo del actor, no existiendo motivo alguno para inferir que entre marzo de 2014 y noviembre de 2016 las partes no se encontraron vinculadas mediante la relación laboral invocada en la demanda; iii) --la falta del legajo del trabajador en la causa; iv) que no existen recibos de haberes más que los dos únicos acompañados con el responde y que fueron desconocidos por la parte actora; v) la falta de presentación de los libros laborales y vi) algunos detalles aportados por los testigos de la demandada, tal por caso la oportunidad laboral que le dieron los codemandados a A. luego del supuesto accidente protagonizado por éste en la chapa X., en tanto indicaron contemporaneidad entre ese hecho y la contratación de A., que hace presumir que la fecha de ingreso es la denunciada en la demanda.

Pasando a dar respuesta, y revisadas las pruebas en esta instancia a la luz de la sana crítica (art. 390 CPCC), tengo para mí que la fecha de inicio del vínculo laboral denunciado en la demanda no ha quedado debidamente esclarecida. Existen, además, serias contradicciones en la conducta del actor.

Me explico. Los elementos a valorar son, por un lado, el informe de la Dirección de Transporte de la Municipalidad de Trelew, de fecha 14/12/2022, que fue acompañado como documental por el actor, en el cual se da cuenta de que el señor A. posee alta como chofer auxiliar en la licencia de taxi nro. X. desde el 7/3/2014 y con baja el 9/11/2022. Ahora bien, de ese mismo informe también resulta que tuvo alta el 10/2/2014 hasta julio de 2014 para la licencia nro. X.

Sobre dicha documentación los demandados explicaron que si bien el Sr. A. fue dado de alta desde el día 7 de Marzo de 2014 como Chofer Auxiliar de la Licencia de Taxi N° X., lo fue *"...a los fines de cubrir esporádicos y escasas vacantes cuando los choferes contratados al efecto y/o el suscripto o la Sra. R. R. no se encontraban disponibles para conducir el taxi.*

*(...) Luego de ello, que habrán sido tan sólo cuatro o seis oportunidades en los primeros meses del año 2014, el Sr. A. no volvió a prestar servicios para la Licencia de Taxi N° X. sino hasta el día 01/11/2016, fecha en la que efectiva y correctamente fue registrado".*

De dicha contestación deriva el juez de primera instancia un reconocimiento de la demandada sobre la fecha de inicio de la relación laboral, pero entiendo que no cabe darle dicho alcance, al menos no de manera tan absoluta y tajante, ya que explicaron que se trataba de una autorización administrativa que no implicaba servicio efectivo, y que el actor solo habría prestado servicios en cuatro o seis oportunidades durante los primeros meses del año 2014, para cubrir vacantes. A mi criterio, implica un indicio importante a considerar, pero debe ser contrastado con el resto de las pruebas.

Ahora bien, en su telegrama ley de reclamo de fecha 15/1/2022 (acompañado por ambas partes), el actor denunció fecha de inicio el mes de marzo de 2015.

Así, al denunciar en la demanda una fecha de inicio un año anterior a aquélla, se puso en contradicción con sus propios actos, lo que implica una presunción en su contra de su postura (art. 165, inc. 5 CPCC).

En este sentido se ha dicho: "Cuando el litigante contradice sus propios actos, rompiendo la coherencia de su postura procesal, por medio de una mendaz exposición de lo sucedido, en un intento de lograr una posición más favorable, en detrimento de su contraria, en realidad desarrolla una conducta que el tribunal debe prevenir y sancionar, a la par que ello acarrea una presunción contraria a la pretensión introducida, de acuerdo con lo dispuesto por el art. 163, inc. 5, del Cód. procesal. (CNCiv. Sala D, 28/8/95, jurisp. Cám Civil, Isis. sum. 0006950).

Por otro lado, también le asiste razón a los apelantes, en que del informe de AFIP de fecha 16 de agosto de 2023, vinculado al auto de apertura a prueba, surge que A. estuvo en relación de dependencia con la empresa "T. SRL", CUIT X., por el período 8/2015 al 2/2016, cuestión sobre la cual nada dijo en la demanda.

Es claro que la mencionada relación laboral para otro empleador resulta incompatible en forma paralela con la denunciada en esta causa, por el periodo de clandestinidad alegado, teniendo en cuenta que además se denunció jornada completa.

A ello debo agregar que en oportunidad de prestar declaración testimonial en los autos "R. c/ T. SRL" (expte. 3214/2021), tramitado ante el Juzgado laboral nro. 3 de Trelew, ofrecido como prueba en estas actuaciones, y que escuché a través de sistema Cisco Webex, el actor refirió, al contestar las generales de la ley, trabajar para "T." desde el año 2015 y más adelante en su declaración manifestó trabajar desde el año 2015 para la chapa X.-

Todas estas circunstancias me hacen presumir que la fecha de inicio denunciada por el trabajador no se condice con la realidad (conf. art. 165 inc. 5 CPCC). Por lo demás, todos los testigos de la demandada coincidieron en que A. comenzó a trabajar como chofer y empleado de M. en el 2016 y que durante el año 2015 fue empleado de la "P.", es decir, T. SRL., como operador.

También, debo decir, el legajo del actor fue acompañado como documental con la contestación de demanda y existen en la causa quince (15) recibos de haberes acompañados por el actor y dos (2) por la parte demandada. En todos ellos se consigna como fecha de inicio 1/11/2016 y coincide con las constancias de registro ante la AFIP.

Por último, la presunción legal que emana de la falta de exhibición de libros laborales, prevista en el art. 55 LCT, no puede llevar, por sí sola, a una solución contraria, frente a la existencia de circunstancias que la contradicen, como ocurre en el caso, y la existencia de las restantes registraciones laborales de las que resulta la fecha de inicio. Debe tenerse en cuenta que la presunción contenida en la norma citada admite prueba en contrario.

En definitiva, entiendo que no quedó probada una real fecha de inicio distinta de la consignada en la documentación laboral y registral, lo que era carga del trabajador acreditar (conf. art. 381 del CPCC), además de no existir coherencia entre el reclamo extrajudicial y la demanda y contradecir sus propias manifestaciones vertidas en otro juicio.

En consecuencia, propicio al Acuerdo la revocación de este punto de la sentencia de primera instancia y se dejen sin efecto las diferencias indemnizatorias resultantes de la distinta fecha de inicio considerada.

IV. b. Extensión de la jornada laboral.

Los recurrentes alegan que el juez consideró, de manera equivocada, que el trabajador cumplía una jornada completa, cuando los elementos de prueba, en especial la testimonial, acreditan que su jornada era reducida.

Reconocen que era su carga acreditar la extensión de la jornada laboral, pero entienden que la valoración de la prueba fue deficiente y arbitraria. Destacan que el Magistrado se apoyó en citas fragmentadas de testigos como M. y C., quienes habrían afirmado que el actor trabajaba más de cuatro horas diarias.

Señalan que la sentencia entremezcla hechos sin relación con la jornada laboral, como el accidente de tránsito protagonizado por el actor, y construye argumentos dogmáticos que carecen de vinculación con la controversia.

En cuanto a la prueba testimonial, los recurrentes sostienen que todos los testigos fueron claros y precisos respecto de la jornada laboral. En particular, destacan el testimonio de C., quien refirió que los choferes cumplían turnos de entre cuatro y doce horas, y que en general la jornada del actor se extendía por cuatro horas diarias.

Asimismo, hacen hincapié en la declaración del testigo V. D., quien manifestó que veía al actor trabajando por la tarde, mientras que por la mañana el vehículo era utilizado por otro conductor. Destacan que este testigo ubicó al actor en su turno habitual por la tarde, con una duración de aproximadamente cuatro horas, lo que coincidiría con otras declaraciones.

Expresan que el testigo A. relató que su horario de trabajo era de 6 am a 18 horas y que el actor tomaba el vehículo alrededor de las 19 horas, devolviéndolo antes de la medianoche. También señaló que los fines de semana el actor no trabajaba, ya que jugaba al fútbol, lo que refuerza la idea de una jornada reducida.

Dicen que el testigo H., empleado de T., refirió que el actor trabajaba únicamente en turno tarde, comenzando después de las 17 horas y hasta las 22 horas como máximo, lo que confirmaría una jornada de cuatro horas. Y agregó que el actor tenía un segundo trabajo como repartidor de viandas, lo que reforzaría la imposibilidad de que cumpliera una jornada extensa como lo sostiene la sentencia recurrida.

Subrayan que el testimonio de P. también resulta relevante, ya que refirió que el actor tenía una jornada irregular y que, en la mayoría de los casos, trabajaba alrededor de cuatro horas. Que coincidentemente, el testigo D. E. M., indicó que A. tomaba el vehículo después de las 18 o 19 horas, señalando que su jornada laboral no superaba las cuatro horas y media.

En contraposición, los recurrentes desestiman las declaraciones de los testigos A. M. y R., por considerarlas contradictorias y carentes de credibilidad. En particular, cuestionan que el testigo M. afirmara haber visto al actor trabajando hasta las 2 am., cuando no pudo precisar el nombre de otros choferes que trabajaban en el mismo horario. Del mismo modo, rechazan la declaración del testigo R., quien sostuvo que el actor comenzaba a trabajar antes de las 16 hs, y se retiraba alrededor de las 4 am., ya que dicha afirmación contradice la mayoría de los testimonios rendidos en autos.

Concluyen que el juez realizó un análisis parcial y arbitrario de la prueba, otorgando preeminencia a testimonios aislados y restando valor a aquellos que acreditaban la jornada reducida del actor. También cuestionan que el Magistrado haya dado relevancia a la falta de registros formales, cuando los testigos coincidieron en que dichos registros dejaron de utilizarse durante y después de la pandemia.

Ingresando al tratamiento del presente agravio, debo recordar, que los arts. 196 y sstes. de la LCT y la Ley 11.544 establecen que la jornada máxima normal es de 8 horas diarias o 48 semanales y su reducción solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias en la materia, o por estipulación particular de los contratos individuales o CCT (art. 198 LCT.).

De lo anterior surge que el principio general lo constituye la jornada completa dentro del contrato de trabajo, siendo su excepción la jornada reducida.

Ahora bien, es criterio reiterado de esta alzada, que la prueba de la jornada reducida se encuentra a cargo del empleador (esta Sala en SDL 37/2019, SDL 76/2019, 31/2020 y SDL 40/2022, entre otros) por lo que si éste invoca alguno de los supuestos de excepción a la regla general, como por ejemplo el contrato a tiempo parcial (art. 92 ter de la LCT), ello necesariamente deberá ser acreditado por quien lo invoca. Así lo reconocen los propios recurrentes.

Ello sentado, pasaré a reseñar los dichos de los testigos ofrecidos por ambas partes, en lo pertinente a la jornada laboral:

1) N. E. H.: Relató que es empleado de T. SRL desde septiembre del 2020. Es operador. Conoce a A. de haber trabajado allí y que era chofer de la chapa "X.". Describió que trabaja en horarios rotativos (de 6 a 14hs., de 14 a 22 hs. y de 22 a 6 hs.) y que A. trabajaba en el turno tarde (de 17 a 21 hs. y a veces de 18 a 22hs.) no más de 4 o 5 horas. Continuó diciendo que A. retiraba el vehículo de la central, el cual estaba disponible desde las 14 a 14:30.

2) P. S. C.: Dijo que conoce a los demandados de ser propietarios de la licencia X. y a A. de ser chofer de esa licencia. Es el encargado de la parada de T. Socio gerente. Controla todo el movimiento y conducta de todo el personal. Indicó que A. trabajó 4 o 5 años y, en lo que aquí más interesa, dijo expresamente que debía trabajar "*desde las 15 hs. hasta las 3 de la mañana*".

3) J. V. D.: Declaró que A. trabajaba generalmente por la tarde, mientras que por la mañana trabajaba su empleador, "los titulares" M. y R. R.. Añadió que a partir de las 14 A. tenía disponible el auto, se lo dejaban en la parada y que había un interín de 4 horas hasta que lo veían trabajar, siendo su horario de 18 a 22 hs. El testigo refirió que lo veía trabajar 4 horas y las mismas no eran continuas (por las características propias del trabajo). Relató que A. se bajaba mucho y que usaba el auto para cuestiones personales.

4) G. R. (testigo del actor): Declaró haber sido chofer de la parada de Pellegrini y Colombia de esta ciudad desde octubre 2016 a enero 2019. Que allí trabajó desde las 16 hs. a 6 am o 7 y que A. también era chofer y tenía el mismo turno (tarde o tarde-noche) trabajaba en la X. de R. R. El testigo luego dijo que entraba a las 16 hs. y que A. ya estaba ahí, que M. se iba a eso de las 14 hs. y A. estaba hasta las 3 o 4 am durante los días de semana y los fines de semana hasta las 7 porque había mucho trabajo. El testigo refirió que

los remiseros o taxistas trabajan en general 12 hs., los turnos son de 12 hs. y que a veces más 14 o 16 hs.

5) G. F. A.: Declaró haber sido compañero de trabajo de A. en el S. C. de esta ciudad y luego también en la parada de taxis, dijo que en este último trabajo casi ni se cruzaban, pero que sabía que A. iba de tarde (sin precisar bien a qué hora).

6) C. C.: Expresó conocer a las partes del ámbito laboral de la parada de Pellegrini y Colombia por ser operador desde el año 2019, y antes como chofer del móvil X. y X. Declaró que, como operador, hace horario rotativo. 8 hs. por turno (de 6 a 14hs., de 14 a 22hs. y de 22 a 6 hs.), mientras que los choferes de la parada trabajan entre 4 a 12 hs, y que manejan sus horarios.

7) R. O. H.: Declaró conocer a A. de la parada de taxis y que es chofer desde el 2015 hasta la fecha en la chapa 020, horarios rotativos. Este testigo dijo que trabajaba de tarde (de 17 a 21 hs.) mientras que A. trabajaba de 17 a 22 o 23 hs., los sábados no trabajaba.

8) A. M. (testigo del actor): declaró ser taxista de la parada de calle 9 de julio y Pellegrini, y que estuvo antes en la de Pellegrini y Colombia desde enero 2020 a 2022. Expresó que allí trabajo desde 18 pm a 2 o 3 am y que los fines de semana llegaba a trabajar hasta las 6 o 7 de la mañana y que, si había mucho trabajo, incluso llegó a quedarse hasta las 8 am. Con relación a A. indicó que este último se retiraba a las 2 o 3 de la mañana, y que a veces seguía. Añadió que durante los fines de semana el actor se quedaba más tiempo.

9) L. C. P.: Dijo que también trabaja en la parada Pellegrini y Colombia, desde el año 2016. Indicó que A. iba solo 4 horas, que iba parando para hacer sus cosas. Este testigo no supo precisar bien su horario de trabajo aunque sí el del actor.

10) D. E. M.: Declaró conocer a las partes de la parada de taxis la U., y que allí es chofer y que trabaja en horarios rotativos (de 6 a 18 y de 18 a 6). Expresó que A. trabajaba para la chapa X., que el demandado M. le dejaba el coche a partir de las 14hs. y que recién lo veía a A. a las 18 o 19 hs. Expresó que no trabajaba más de 4 hs. o 4 horas y media.

De la reseña efectuada surge con claridad la disparidad y contradicciones entre los dichos de los testigos. Así, C., R.s y M. expresaron que el actor cumplía una jornada de más de 8 hs., cinco testigos (todos ofrecidos por los demandados) declararon que trabajaba menos de 4 hs. y otros dos testigos (también ofrecidos por los demandados) no supieron precisar el horario que hacía A. (A. y C.).

Frente a tales discordancias, considero que el sentenciante valoró debidamente y en su conjunto todas las testimoniales.

Cabe recordar aquí 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 y más recientemente en SDL 4/2025).

Entonces 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). Además, resulta oportuno recordar que en los casos laborales la apreciación de la prueba debe efectuarse en el sentido más favorable para el trabajador (art. 9, 2do. párrafo LCT).

Por lo expuesto, coincido con el Magistrado de primera instancia en que con las testimoniales rendidas no se logró acreditar de manera certera la jornada de trabajo reducida, lo que se suma a la falta de otras pruebas, así como a la presunción legal en contra que surge de la falta de exhibición de libro laboral u otro registro en el cual conste la jornada cumplida.

Por ello, propongo al Acuerdo el rechazo del agravio bajo tratamiento.

IV. c. Extensión de la responsabilidad solidaria a R. R..

El Magistrado de la anterior instancia fundó la extensión de responsabilidad laboral a la Sra. R. R. por el hecho de ser la titular de la licencia de taxi N° X. y haber requerido ante el municipio el alta para que el actor manejara el vehículo asignado.

Asimismo, consideró la circunstancia que T. M. fue quien inscribió al actor más de treinta (30) meses después de la mencionada autorización municipal por lo que, habiéndose determinado que la relación laboral inició en el año 2014, el incumplimiento del registro por ese período resultaba decisivo para establecer la solidaridad entre ambos demandados.

Los recurrentes expresan en sus agravios, una vez más, que el juez de primera instancia equiparó, de manera errónea, la autorización administrativa municipal con la existencia de una relación laboral.

Refieren que, en el caso, si bien no se encuentra en discusión que el actor contaba con autorización para conducir el vehículo identificado con el registro “X.”, ello no resulta suficiente para acreditar la existencia de una relación de trabajo con la codemandada R.

Manifiestan que, bajo el mismo razonamiento del magistrado, se debería concluir que el actor fue conductor del vehículo taxi identificado con la chapa X. hasta julio de 2014, lo que supondría una superposición temporal de actividades.

En este contexto, sostienen que la totalidad de la prueba producida señala únicamente al Sr. T. M. como empleador del actor, destacando que la Sra. R., quien era titular de la licencia, no tenía injerencia en la relación laboral. Resaltan, además, que el informe emitido por la AFIP corrobora que R. era empleada del Sr. M.

En cuanto a la prueba testimonial, indican que el testigo V. D. identificó al Sr. T. M. como el único empleador del actor, precisando, además, que la codemandada R. utilizaba

el vehículo en forma alternada con su hijo. Asimismo, hacen especial referencia a las palabras de dicho testigo, quien expresó que el Sr. M. le dio la posibilidad al actor de desempeñarse en la actividad.

A su vez, sostienen que el testigo H. refirió haber escuchado quejas del Sr. M. en su carácter de empleador del actor, respecto de su desempeño.

Enfatizan que no existe en la causa una sola declaración que sitúe a la Sra. R. en la posición de empleadora del actor, ni tampoco se ha esgrimido un fundamento jurídico que explique la extensión de responsabilidad dispuesta en la sentencia de primera instancia. En este punto, señalan que el fallo no contiene ninguna referencia que permita inferir si dicha extensión se realizó con base en la solidaridad, en un supuesto de fraude a la ley o en una eventual subcontratación.

Insisten en que el único empleador era M. quien tenía a su cargo la administración del vehículo y el pago de los salarios, como resulta de los recibos y la documentación acompañada. En contraste, sostienen que la Sra. R., pese a ser la titular de la licencia, no impartía órdenes ni tenía intervención en la relación laboral del actor.

Por último, alegan que, con la modificación y derogación de artículos vinculados a la extensión de responsabilidad dispuesta por la Ley 27.743, la decisión de primera instancia resulta arbitraria y contraria a derecho. Aseguran que la norma posterior debe ser aplicada al momento del dictado de la sentencia definitiva.

Adelanto que, a mi criterio, corresponde rechazar el presente agravio, ya que si bien descarto -en función de lo resuelto en el primer agravio- la clandestinidad de la relación laboral por el período marzo 2014 a marzo 2016, quedó acreditado que la codemandada R. R. era empleadora del actor junto con M., tal como se afirmó en la demanda (ver segundo y tercer párrafo del relato de los hechos), durante todo el periodo de la relación laboral.

En primer lugar, por cuanto no se discute que era la titular de la habilitación y/ o licencia del taxi que conducía A.. Tampoco se discute que es la madre del demandado M., a favor de quien se registró exclusivamente la relación laboral, vínculo familiar que hace presumir como cierta la versión del actor, en el sentido que, desde el origen, la registración excluisva en cabeza de M. no se condice con la realidad (art 165 inc. 5 CPCC).

En segundo lugar, los recurrentes se desentienden de las declaraciones testimoniales, de las que resultan que tanto M. como R. fungían indistintamente como empleadores de A. Así, el testigo H. indicó que los empleadores de A. eran M. o R. "*(cualquiera de los dos)"*.

Asimismo, el testigo C. (socio gerente de T. SRL), declaró haberle llamado la atención a A. por faltas en el trabajo y les hizo saber de ello "*a los propietarios de la licencia*", refiriendo, a continuación, que le ha dicho "*a la propietaria R. de que el Chofer era responsable por falta, mala atención a los clientes, el coche estaba parado siempre, mal comportamiento y no llevaba una vestimenta adecuada*".

A su turno, V. D., contrariamente a lo afirmado por los recurrentes, expresó que A. trabajaba por la tarde por lo general, por la mañana trabajaba su empleador, "*los titulares M. y R. R.*".

La prueba testimonial reseñada es eficaz para acreditar el carácter de empleadora de la codemandada R., pues proviene de quienes fueron compañeros de trabajo de A., tratándose de testigos que tomaron conocimiento directo de los hechos.

La mencionada prueba demuestra, en definitiva, que A. trabajaba para los demandados indistintamente, revistiendo ambos la condición de empleadores directos, sin perjuicio de que formalmente se registró como único empleador al Sr. M.

Ante ello corresponde recordar que en el Derecho del Trabajo se impone la verdad de los hechos (no la forma) sobre la apariencia o por encima de los acuerdos, de lo documentado, de la ficción jurídica. Para que tenga valor la estipulación contractual, el empleador debe acreditarlo por medio de la prueba. Es que debe primar la realidad sobre la forma, lo que en el proceso se ha de traducir en el relativo valor de la prueba documental respecto de la testimonial y en la apreciación de los reconocimientos efectuados por vía de confesión en orden a otros elementos de prueba (confr. Fernández Madrid, "Tratado práctico de derecho del trabajo" t.I, pág. 311, citado en "Responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo. Análisis bajo el Código Civil y Comercial de la Nación", Ricardo D. Hierrezuelo- P. F. Nuñez, Dir. Julia A. Grisolía, 4ta. edición, año 2016, pág. 93).

Por todo lo expuesto propicio al Acuerdo se confirme la responsabilidad laboral de la codemandada R. R., en carácter de empleadora directa, de manera solidaria con M. (conf. art. 26 LCT).

IV. d. Daño moral por despido discriminatorio.

Los recurrentes se agravian de que se haya considerado que el despido sin causa del actor obedeció a su declaración testimonial en el expediente laboral "R. c/ T. S.R.L" (N° 3214-Año 2021).

Afirman que, como surge de las testimoniales, A. era muy mal empleado y que no hay constancias de que tuvieran conocimiento de la mentada declaración ni de su contenido, la que fue recién agregada a este expediente por prueba informativa.

Sostienen que la falta de exhibición de la causa del despido no puede hacer presumir al juez que la misma tuvo estricta relación con un hecho determinado ni que el mismo conlleva un fin discriminatorio.

Citan la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los fallos "Álvarez" y "Pellicori" de la CSJN, seguidos por el precedente "U." de nuestro STJ, referidos a la carga de la prueba en supuestos de despido discriminatorio.

Consideran arbitraria la decisión de considerar, sobre la base de los hechos expuestos por las partes, la existencia de un indicio suficiente que autorice a modificar la carga de la prueba del hecho discriminador.

Dicen que el único argumento del juez es la relación temporal entre la declaración del actor y su despido, lo que entienden no alcanza.

Alegan, con minuciosa cita de las partes pertinentes de las declaraciones testimoniales de H., P., M., V. D. y H., que la desvinculación del trabajador obedeció a razones estrictamente laborales, que en nada se relacionan con la declaración testimonial, tales como el incumplimiento reiterado de las normas de vestimenta, la existencia de quejas de clientes sobre su conducta y falta de compromiso con las pautas de trabajo.

Esgrimen que, frente a esta multiplicidad de testimonios coincidentes que dan cuenta del reiterado incumplimiento de normas laborales por parte del actor, los únicos testigos que ofrecieron una versión distinta fueron R. y A. M., las que consideran carecen de verosimilitud y son manifiestamente parciales.

Entienden que se acreditó sobremanera que la causal de despido no obedeció a la situación de testigo del actor en una causa judicial. Dicen que todas las causales expuestas son contemporáneas con la decisión de despedir y que, lamentablemente, la decisión se adoptó próxima a la declaración del testigo (que reiteran no conocían), pero que ello no implica ni genera ningún indicio de que esa haya sido la causa.

Ingresando en el análisis del agravio, resulta que el actor sostiene que el despido incausado dispuesto por sus empleadores en fecha 31/10/2022 obedeció a la declaración testimonial que brindó en los autos caratulados “R. R. A. c/ T. SRL s/ Cobro de Pesos e Indem. de Ley” (Expte. 3214/2021) que tramitó por ante el Juzgado Laboral nro. tres de Trelew.

En base a ello reclamó reparación por daño moral al resultar el despido discriminatorio.

Los demandados, por su lado, sostuvieron en su contestación de demanda (ID 1112069) que el despido de A., lejos de obedecer a un hecho discriminatorio, fue como consecuencia de su comportamiento durante los últimos meses de la relación, concretamente la falta de contracción al trabajo, ausencias y llegadas tardes y la propia renuencia a revertir su conducta, cuestión sobre la cual insisten en esta instancia.

Anticipo que no abrigo duda alguna que nos encontramos frente a un “despido represalia” en virtud de la declaración testimonial del actor, tal como lo razonó el juez de primera instancia.

Es que la comunicación rupturista del empleador, a tan solo tres días de haber prestado el trabajador su declaración testimonial en la causa referida y en contra de los intereses de los demandados, constituye un fuerte indicio de que el despido sin causa fue en represalia y con motivo de dicho testimonio.

Las faltas e incumplimientos laborales endilgados a A. (malos tratos a pasajeros, vestimenta inapropiada, queja de pasajeros, etc.), conforme resulta de las declaraciones testimoniales, ocurrieron durante todo el transcurso de la relación laboral que se mantuvo por seis años, de manera que no es creíble que el despido obedeció a ello y, menos aún, si no hubo intimaciones, llamados de atención o sanciones previas al trabajador.

Ahora bien, cuestión distinta es establecer si el despido "represalia" puede ser considerado, por si mismo, un acto discriminatorio que merezca una indemnización adicional por sobre la tarifa legal, a título de daño moral.

Si bien esta cuestión no ha sido específicamente planteada por los apelantes, el contenido del agravio me habilita a ingresar en este análisis, además de tratarse de una cuestión de derecho.

Así, es función de los jueces aplicar el derecho a los supuestos fácticos alegados y probados por las partes, con prescindencia de las afirmaciones de orden legal formuladas por ellas (Fallos: 322:960; 321:2767; 317:80; 301:735; 296:504; 294:343; 291:259) aún ante el silencio de éstas (Fallos: 316:871; 211:54).

Ello sentado, en el fallo "Lescano v. Ingepalm S.A. s/ despido", la Sala IV de la CNAT, traído en su apoyo por el Juez de primera instancia, mediante sentencia del 31/8/2009 y de acuerdo con los votos del Dr. Oscar Zas y la Dra. Ferreirós, clasificó al despido represalia de un testigo que declaró en contra de su empleador como despido discriminatorio.

En sus fundamentos dijo: "*(...) el despido del actor dispuesto por la demandada sin expresión de causa es un acto lícito en tanto se ajusta a las directivas de las normas pertinentes de la Ley 22250. Sin embargo, la licitud de aquella decisión empresarial desde una perspectiva legal no descarta que la misma constituya una ilicitud constitucional, ilicitud muy grave pues compromete el derecho fundamental del actor a la no discriminación, no sólo de fuente constitucional, sino integrante del ius cogens. No parece jurídicamente consistente dejar impune un despido en represalia al accionante por haber declarado como testigo en un proceso laboral incoado contra el empleador por un tercero, en tanto tal proceder constituye una conducta empresarial violatoria de un derecho del trabajador amparado por el ius cogens con la sola invocación de una norma legal consagratoria del derecho empresarial a despedir lícita y válidamente, porque ello comprometería gravemente la responsabilidad internacional del Estado Argentino. (...) Prestar declaración veraz como testigo en una causa judicial constituye un deber impuesto por una norma de jerarquía constitucional concretado en diversas normas legales aplicables al procedimiento laboral. Mediante su declaración veraz el testigo contribuye a la consolidación de valores y principios constitucionales, como el de afianzar la justicia, dada su inmediata vinculación con el adecuado funcionamiento de los órganos jurisdiccionales en el ámbito de las funciones atribuidas a éstos por el art. 116,*

*Constitución Nacional (...) Por las razones expuestas, de la comunicación de información veraz al órgano jurisdiccional en cumplimiento de un deber constitucional y legal, no pueden seguirse consecuencias perjudiciales para el testigo en el ámbito de las relaciones públicas y privadas (...)*" (CNTrab. Sala IV, "Lescano, Víctor César vs. Ingeplam S.A. s. Despido", 31/08/2009, Rubinzal Online, RC J 5950/11).

Reconozco que la postura del citado fallo, seguida por el Juez de primera instancia, encuentra sustento en parte de la jurisprudencia y doctrina, pero, en mi opinión, se deben diferenciar las conductas discriminatorias del denominado "despido represalia". (Ver Benítez, Oscar E., "Discriminación y represalia en el despido. ¿Sinónimos?", Revista de Derecho Laboral, 2008-2, "Discriminación y violencia laboral - I"; y también Karpiuk, Héctor H. ¿Despido discriminatorio o despido represalia?, DT2016 (octubre), 2394, LALEY AR/DOC/3007/2016).

El despido represalia ocurre cuando un empleador busca castigar a través del despido a un individuo para sancionarlo por alguna conducta de este último que considera contraria a sus intereses, aunque la que aquél hubiera llevado a cabo, fuera legal y ajustada a derecho; es decir que ocurre cuando un empleador toma una acción adversa contra un empleado porque, verbigracia, protestó, o se manifestó en contra de una acción ilegal contra su persona u otro, porque lo demanda reclamándole el pago de algo que considera que en derecho le corresponde o por ser testigo en algún juicio promovido por otro dependiente contra su empleador.

El interrogante es, en este caso, si el empleador, que despide como represalia a un trabajador que declara en juicio en su contra o contra sus intereses, comete también un acto discriminatorio.

Evidentemente el despido es una respuesta, castigo o venganza por lo que el principal consideró una agresión u ofensa hacia él y el trabajador es víctima de una represalia, pero no por ello un trabajador discriminado.

Es que no cualquier lesión del ejercicio de derechos y garantías fundamentales permite tal calificación sino solo aquellas concretadas o infringidas mediante actos de discriminación, en particular, los determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos (art. 1, 2do. párrafo, ley 23.592).

A su vez, el Convenio OIT 111, en su art. 1º establece: "1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo

u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados".

Así, cuando el "despido represalia" no presente ningún aditamento que posibilite encuadrarlo en las causales previstas en la normativa antidiscriminatoria citada, no corresponde calific. de "discriminatorios".

Puede suceder que el despido fuera -además de una represalia-, discriminatorio. Así, por ejemplo, lo decidimos en la causa “V.”, (SDL Nro. 16/24 de esta Sala A,), oportunidad en la cual tuvimos por acreditado que el despido sin causa, además de ser represalia por un reclamo efectuado por la trabajadora, obedecía a motivo discriminatorio por género.

En este caso, la ruptura contractual no guarda ninguna relación con un atributo, condición, circunstancia o característica del dependiente de las indicadas en las normas antidiscriminatorias.

La condición de testigo o el concreto cumplimiento del deber impuesto por la citación, no es suficiente para considerarlo comprendido en el art. 1º de la ley 23.592 o 1 del Conv. 111 OIT. Sin duda no podrá justificar un despido y, en caso de que así ocurra, el distracto será considerado incausado, pero no por ello discriminatorio.

Por otro lado, la normativa laboral vigente no prevé para estos casos de despido represalia una solución distinta a aquella dispuesta para el despido sin causa, motivo por el cual entiendo no corresponde otorgar una indemnización adicional por daño moral.

Por lo expuesto, propongo al Acuerdo se revoque la sentencia en este punto, dejando sin efecto el rubro daño moral.

IV. e. Aplicación de ley 25.323 derogada por la Ley 27.742.

Finalmente, los recurrentes cuestionan la aplicación de las multas establecidas en los arts. 1 y 2 de la Ley 25.323 por resultar improcedentes en razón de la derogación de la Ley 25.323 por la Ley 27.742, la cual entró en vigencia el 9 de julio de 2024. Sostienen que esta última, bajo la denominación "Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos", en sus artículos 99 y 100 establece la derogación expresa de diversas disposiciones legales, entre ellas la Ley 25.323.

Afirman que dichas normas resultan de naturaleza penal y que, conforme al artículo 2 del Código Penal Argentino, deben aplicarse retroactivamente por ser más benignas.

Enfatizan que no es posible aplicar una sanción basada en una norma que, al momento del dictado de la sentencia, ya no se encuentra vigente. Invocan jurisprudencia reciente en apoyo de su postura, señalando que ciertos tribunales han determinado que la indemnización prevista en el artículo 45 de la Ley 25.345 posee un carácter sancionatorio y punitivo, lo que implica que su aplicación debe ser evaluada bajo el marco del artículo 18 de la Constitución Nacional. Además, destacan que el artículo 7 del Código Civil y

Comercial establece que las leyes rigen para las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, lo que a su entender refuerza la inaplicabilidad de sanciones contempladas en normas derogadas.

También citan pronunciamientos judiciales que han concluido en el rechazo de rubros indemnizatorios basados en normas derogadas por la Ley 27.742. En particular, refieren a fallos que han considerado que la aplicación retroactiva de la reforma resulta procedente por tratarse de disposiciones más favorables respecto de sanciones pecuniarias. A su entender, esta interpretación es acorde con el principio de restricción en la aplicación de sanciones, ya sean procesales o sustanciales, lo que refuerza la necesidad de desestimar las multas en cuestión.

Por lo expuesto, los demandados sostienen que la sentencia impugnada les causa agravio, en tanto desconoce la aplicación inmediata de la norma más favorable y mantiene la imposición de sanciones que han perdido sustento legal con la vigencia de la nueva legislación.

Adelanto que también propondré al Acuerdo el rechazo de este último agravio, en tanto ya he sentado mi postura de que la nueva normativa no resulta aplicable en el caso (SDL N° 71/2024, SDL N° 73/2024 y más recientemente en SDL 7/2025).

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

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

Los apelantes pretenden, en base la posición jurisprudencial que citan, la aplicación retroactiva de la derogación de los arts. 1 y. 2 de la ley 25.323 dispuesta por los arts. 99 y 100 de la ley bases, por considerar que se tratan de multas que participan de naturaleza penal y, por ende, debe aplicarse la retroactividad de ley penal más benigna.

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

Los rubros en análisis -en este caso los incrementos indemnizatorios de los arts. 1 y 2 de la ley 25.323- tienen un indudable carácter resarcitorio del daño causado por la conducta del empleador y constituyen un crédito a favor del trabajador, aun cuando, como antes dije, posean a su vez un componente sancionatorio o conminatorio.

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

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

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

En el mismo sentido se ha expedido el Superior Tribunal de Justicia (SDL 40/2024) y la sala B de esta Cámara (SDL Nro. 66/2024), así como la jurisprudencia otros fueros, pudiendo citarse, entre otras, la Cámara Civil y Comercial del Trabajo y de Familia de Río Tercero, en autos “Polanco, LucasUbaldo c/ F.E.S.T.IQ.Y.P.R.A. Ordinario-Despido” (expte. Nro. 11929765); la Sala II de la Cámara del Trabajo de Córdoba, expte.7969820, autos: “Valles Gisel Elizabeth c/Aloo S.A s/ordinario-despido”, la Sala I de la Cámara Nacional del Trabajo de Córdoba, autos “Tarchini Silvana Alejandra c/Red de Asistencia Global SRL y otros s/ordinario -despido”, la Sala II de la CNAT en autos “Cordini Juncos Martín Alejandro y otros c/Comisión Nacional de Regulación del Transporte s/despido”.

Por lo expuesto, también propongo rechazar el agravio planteado.

V. Conclusión:

Por los fundamentos dados, propicio al Acuerdo se revoque parcialmente la sentencia de primera instancia, dejando sin efecto las diferencias indemnizatorias resultantes de la distinta fecha de inicio considerada -lo que deberá liquidarse en primera instancia- y la condena por daño moral.

Por la forma en que se resuelve se impone la readecuación de las costas y honorarios de primera instancia (conf. art. 282 CPCC). Ello toda vez que cuando un rubro se rechaza

íntegramente, es posible considerar que hay una pretensión rechazada y que ello constituye una situación de vencimiento parcial que obliga a la distribución de costas (conf. art. 72 CPCC). (conf. mi voto en SDC 2/2023 y en SDC 9/2023).

Ahora bien, 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. Debe resolverse, en cambio, esa cuestión con un enfoque global del resultado del litigio y valorar las costas con criterio jurídico, como 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 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, entre innumerables otras anteriores).

En base a ello, propicio que las costas de la anterior instancia y las de esta sede se distribuyan en un 80% a los demandados y en un 20% al actor, teniendo en cuenta que se rechazó el rubro daño moral y que se dejan sin efecto diferencias indemnizatorias provenientes de la distinta fecha de inicio.

En cuanto a los honorarios de primera instancia propongo regular los de los letrados apoderados del actor, Dr. P. A. S. y L. C. B., en conjunto, en un 16% del monto del proceso y a los doctores F. A. O. y D. F., letrados patrocinantes de los demandados, en un 10% sobre la misma base, en todos los casos con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 9, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).

En cuanto a los honorarios por las tareas desarrolladas ante esta sede, propongo regular al Dr. D. E. F., letrado apoderado de los demandados, en el 3,70%, incluido el plus procuratorio, del monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA pertinente (conf. arts. 5, 6, 8, 13 y 46 de la Ley XIII N° 4).

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

**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. Peral expresó:

I. En el voto precedente la Dra. Cordón Ferrando reseñó el pronunciamiento apelado y detalló los agravios expresados por la demandada. Por razones de economía procesal y para evitar innecesarias reiteraciones, ingresaré directamente al análisis y tratamiento de la cuestión planteada siguiendo el mismo orden expuesto por mi colega de Sala.

II. a. Fecha de inicio de la relación laboral.

Los recurrentes al cuestionar la fecha de inicio de la relación laboral, que en la sentencia apelada se fijó en marzo del año 2014, sostienen que el pronunciamiento recurrido se basó en la Resolución de la Municipalidad de Trelew que autorizó al actor a ser chofer auxiliar

del taxi chapa “X.” y afirman que esa resolución sólo implica la habilitación para conducir un vehículo y que no demuestra la prestación del servicio.

Por otra parte, destacan (i) que el informe de AFIP indica que A. trabajó como empleado de T. SRL, entre agosto de 2015 y febrero de 2016, (ii) que éste, en demanda sostuvo haber ingresado en marzo de 2014 y al prestar declaración testimonial en los autos “R.” dijo que comenzó en el año 2015 y (iii) que de los testimonios de H., V. D., A. y H. se desprende que trabajó durante el año 2015 para otro empleador.

Agregan que el legajo personal del trabajador fue acompañado, que se acompañaron quince (15) recibos de sueldo y que la constancia de la AFIP refleja en forma detallada la registración laboral como su modalidad.

Analizan las declaraciones testimoniales de V. D., A., P., H. y C. A. y sostiene que de las mismas se desprende que la relación laboral del actor se inició a finales del año 2016.

En cuanto la declaración del testigo R., refieren que es parcializada y que es un testigo de oídas, ya que refirió que “le contaron”, cuando ingresó, que el actor ya estaba trabajando. Respecto de este testimonio, también sostiene que no es atendible por diversas inconsistencias de su declaración, las que refieren de manera detallada.

Finalmente, puntualizan que el actor en el intercambio telegráfico ubicó el inicio de la relación en marzo de 2015 y que en la demanda no hizo referencia alguna a la existencia de un trabajo en relación de dependencia para otro empleador durante el año 2015.

Los planteos recursivos reseñados, en mi criterio son atendibles. Por tal razón el agravio debe ser receptado, ya que como sostienen los recurrentes, el actor tenía la carga de probar que la relación laboral se inició en una fecha distinta de la registrada y no lo logró.

Si bien el informe de la Dirección de Transporte de la Municipalidad de Trelew, de fecha 14/12/2022, indica que A. posee alta como chofer auxiliar en la licencia de taxi nro. X. desde el 7/3/2014 y con baja el 9/11/2022, lo cierto es que ello no implica que en la primera de esas fechas necesariamente se inició el vinculo laboral en relación de dependencia, máxime cuando del resto de la prueba agregada y producida no surge corroborada esa fecha de inicio de la relación.

Un primer dato que no se puede soslayar en relación a la fecha de ingreso y que resta valor a dicho informe en relación a la cuestión, es que el propio actor en su telegrama de fecha 15/1/2022 denunció que la relación laboral se inicio en el mes de marzo de 2015.

Ante lo afirmado por el propio actor en el referido telegrama, cabe recordar que a nadie le es lícito hacer valer un derecho en contradicción con la anterior conducta, pues aquél principio le impone un deber de coherencia que consiste en la necesidad de observar, en el futuro, la conducta que los actos anteriores hacían prever (conf. C.S.J.N., Fallos: 321:221 y 2530, 325:2935, 329:5793, 330:1927, 338:161; v. tb. S.C.J. Mza., S.II, sent. del 31/07/2017, «Ridolfi»; sent. del 17/02/2020, «Bajda», e.o.).

En concordancia con la fecha alegada en el telegrama de fecha 15/1/2022, A. al prestar declaración testimonial en los autos “R. c/ T. SRL” (expte. 3214/2021), tramitado ante el Juzgado laboral nro. 3 de Trelew y ofrecido como prueba en estas actuaciones, refirió trabajar para “T.” y desde el año 2015.

También la fecha de ingreso alegada por el actor en demanda y reconocida en sentencia, queda desvirtuada con una adecuada valoración: (i) del informe de AFIP, vinculado al auto de apertura a prueba, del que surge que A., en el periodo 8/2015 al 2/2016, estuvo en relación de dependencia con la empresa “T. SRL”; y (ii) de las declaraciones de los testigos de la demandada, quienes coincidieron en que A. comenzó a trabajar como empleado de M. en el año 2016 y que durante el año 2015 fue empleado de la “P.” (T. SRL.), como operador.

Los propios actos relevantes del actor de los que surge una fecha de ingreso posterior a la invocada y reconocida en sentencia, el informe de AFIP que acredita otra relación laboral en periodo que A. pretende haber trabajado para los demandados y las declaración testimoniales prestadas en autos que sitúan el inicio de la relación a fines del año 2016, se imponen a la presunción legal que emana de la falta de exhibición de libros laborales que establece el art. 55 LCT.

Por lo hasta aquí expresado, como anticipé, por entender que el actor no acreditó que la relación se inició en una fecha distinta de la registrada, cuando era su carga hacerlo (art. 381 del CPCC), coincido con la colega que voto en primer término en cuanto propone la que se revoque la sentencia apelada y se dejen sin efecto las diferencias indemnizatorias resultantes de la fecha de inicio de la relación reconocida.

II. b. Extensión de la jornada laboral.

La sentencia de primera instancia estableció que el actor cumplía jornada completa. Los recurrentes al cuestionar esta parcela del fallo, básicamente sostienen que de la prueba testimonial, que analizan en detalle, surge que la jornada era reducida.

Contrariamente a lo afirmado por los recurrentes, de los testimonios prestados en la causa no surge coincidencia alguna respecto de la jornada de trabajo del actor. Al respecto, cabe destacar que C., R. y M. indicaron que el actor trabajaba más de 8 hs., mientras que la mayoría de los testigos ofrecidos por los demandados declararon que trabajaba menos de 4 hs. y otros testigos de los demandados no dieron precisión alguna respecto de la jornada laboral que cumplía el actor.

Ante esa falta de coincidencia respecto de la extensión de la jornada de trabajo y por la consecuente ausencia de certeza sobre la cuestión, como los demandados que invocaron un régimen de excepción, como lo es la jornada reducida, tenían la carga de su prueba, es claro que el agravio no puede prosperar.

Al respecto, es preciso recordar que en cuanto a la jornada de trabajo rigen los arts. 196 y sstes. de la LCT y la Ley 11.544. Conforme dicha normativa, la jornada máxima normal es 8 horas diarias o 48 semanales y su reducción solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias en la materia, estipulación particular de los contratos individuales o CCT (art. 198 LCT.).

--Siendo ello así, en principio, todo contratado de trabajo se entiende celebrado por jornada completa y toda excepción a esta regla, como lo es el supuesto del art. 92 ter (a tiempo parcial), debe ser acreditada por quien la invoca.-

Por lo apuntado, no habiendo acreditado los accionados que el actor trabajaba en los horarios indicados al contestar demanda, no puede tenerse por acreditado que prestaba servicios en jornada de 4 horas, ya ésta es una jornada de excepción que debe ser expresamente probada por quien la invoca y en consecuencia, como anticipé, no puede hacerse lugar al agravio y la sentencia, en cuanto estableció que la relación laboral era de jornada completa debe ser confirmada. Así lo propongo al acuerdo.

II. c. Extensión de la responsabilidad solidaria a R. R.

La sentencia de primera instancia, condenó a T. M. como empleador del actor y extendió la responsabilidad indemnizatoria a R. R. por el hecho de ser la titular de la licencia de taxi N° X. y haber requerido ante el municipio el alta para que el actor manejara el vehículo asignado.

Pese a los esfuerzos recursivos de los demandados y de los distintos planteos que articulan al expresar agravios en la relación a la cuestión, la extensión de responsabilidad establecida en la sentencia respecto de R. R. debe ser confirmada, dado que de la causa surge con claridad que T. M. y la nombrada eran los empleadores del actor.

Si bien M. registro la relación laboral como único empleador, la titular de la habilitación y/ o licencia del taxi que conducía A. era su madre “R. R.” y ésta, según surge de las declaraciones testimoniales, actuaba como empleadora al igual que su hijo.

En definitiva, si R. era la titular de la licencia del taxi que conducía el actor y según los testigos se comportaba como empleadora, de la misma manera que se comportaba su hijo, quien registro la relación laboral como empleador, sin duda estamos frente a un supuesto de dos empleadores y ambos deben responder por los créditos laborales que finalmente quedaran reconocidos a favor del accionante.

Al respecto, es oportuno recordar que art.26 de la LCT indica que "empleador" puede ser “la persona física o conjunto de ellas … que requiera los servicios de un trabajador” y en tales casos, cuando existe más de un empleador todos los que revisten tal carácter son responsables solidarios de los créditos del trabajador.

En tal sentido, la jurisprudencia desde hace décadas, de manera reiterada y unánime, sostiene que "Para que exista condena solidaria basta con que se dé la figura del empleador

múltiple que contempla el Art. 26 de la LCT, aunque no resulte un grupo económico (CNAT, Sala IV, 30/11/89, DT, 1990-A-228).

En razón de lo apuntado, la sentencia debe ser confirmada en cuanto condenó de manera solidaria a R. R., así lo propongo al pleno.

II. d. Daño moral por despido discriminatorio.

En demanda el actor sostuvo que el despido fue discriminatorio en razón de haber sido dispuesto como consecuencia de la declaración testimonial que brindó en los autos caratulados “R. R. A. c/ T. SRL s/ Cobro de Pesos e Indem. de Ley” (Expte. 3214/2021) que tramitó por ante el Juzgado Laboral nro. tres de Trelew; y sobre la base de esa alegación reclamó resarcimiento por daño moral, que fue admitido en el pronunciamiento recurrido.

Los accionados, al contestar demanda y al expresar agravios, niegan que ese fuera el motivo del despido dispuesto sin invocación de causa e indicaron que fue como consecuencia del comportamiento del actor durante los últimos meses de la relación.

Como se indica en la sentencia apelada y señala con claridad la Dra. Cordón Ferrando en su voto, de la causa surge que el despido fue en “represalia” por la referida declaración testimonial del actor. Siendo ello así, corresponde establecer si la represalia en cuestión puede ser asimilada a un acto discriminatorio que da lugar a una indemnización por daño moral, como entendió el magistrado de grado.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en los precedentes "Pellicori" (334:1387), del 15/11/2011 y “Farrel” (CSJ 3194/2015/RH1), del 6/02/2018, precisó que el trabajador que sostiene que el despido o las modificación de sus condiciones de trabajo obedecen a motivos discriminatorios debe probar hechos que constituyan serios indicios y que permitan inferir una presunción de discriminación y cuando éstos existen, el demandado deberá refutarla, demostrando un motivo legítimo, no discriminatorio y finalmente el juez formará su convicción respecto a la existencia (o no) del motivo, al valorar en conjunto las pruebas aportadas.

En otras palabras, el demandado tiene la carga de exponer y acreditar porqué obró como lo hizo, explicando sus actos en tal sentido, siempre y cuando de los indicios aportados en la demanda sea posible deducir razonablemente que habría conducta discriminatoria de su parte. Dicha regla probatoria también fue receptada por el Máximo Tribunal de esta provincia en la causa “U.” (SD Nro. 33/2013).

Según establece la ley 23.592 y como también lo establece la OIT en su convenio 111, un acto debe se presume discriminatorio, en especial, cuando está motivado en razones de raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

En virtud de lo hasta aquí apuntado, corresponde recordar y remarcar que el actor, al plantear que el despido debía ser considerado discriminatorio, alegó que el mismo fue dispuesto por haber prestado declaración testimonial en una causa laboral.

En mi criterio y en coincidencia con la colega que me precedió en el voto, dicha circunstancia no puede ser equiparada a un acto discriminatorio y la misma, por sí sola, es insuficiente para generar indicios que permitan presumir que el despido obedeció a motivos discriminatorios.

En otras palabras, que el actor haya sido despedido como represalia por declarar como testigo, no permite considerar que fue víctima de un acto discriminatorio ni encuadrar la situación en la normativa que sanciona los actos discriminatorios.

Por lo expuesto, dado que el actor fue despedido sin invocación de causa y como la represalia invocada no encuadra en la normativa que sanciona la discriminación, la condena por daño moral cuestionada queda huérfana de sustento legal y por razón debe ser revocada como propone la Dra. Cordón Ferrando en su voto.

II. e. Aplicación de ley 25.323.

En su último agravio, los demandados cuestionan la aplicación de las multas establecidas en los arts. 1 y 2 de la Ley 25.323, alegando que dicha sanción es improcedente en razón de la derogación de la Ley 25.323 por la Ley 27.742.

Al respecto, sostienen que ley 25.323 establece sanciones de naturaleza penal y que, conforme al artículo 2 del Código Penal Argentino, su derogación debe aplicarse retroactivamente por ser más benignas. Citan jurisprudencia que avala la interpretación de estas multas como medidas de carácter penal.

Frente a los términos del agravio, debo destacar que en las SDL N° 73/2024 y SDL 7/2025 ya indiqué que, en mi criterio, la denominada “Ley Bases” (Ley 27.742) en tanto deroga la Ley 25.323 no resulta de aplicación en los casos en que no estaba en vigencia a la época del distracto (conf. art. 7 del CCCN).

En tal sentido, la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en el expediente caratulado “Cordini Juncos Martín Alejandro y otros c/ Comisión Nacional de Regulación del Transporte s/despido”, señaló “que el derecho al cobro de las indemnizaciones y agravamientos indemnizatorios reclamados en función de las leyes 25323 y 25345 (esta último modificatoria del art 80 LCT antes citado), ha quedado perfeccionado en el caso con notoria anterioridad a la entrada en vigencia de la nueva normativa, por lo que siendo la sentencia emitida al respecto declarativa y no constitutiva de derechos, se ha aplicado al presente la normativa vigente al tiempo de sucederse los hechos sometidos a juzgamiento.”

Sin perjuicio de ello, formularé algunas consideraciones adicionales sobre la cuestión, dado que se trata de un tema controvertido y que el recurrente pretende la aplicación del

criterio jurisprudencial que considera que la indemnización prevista en el art. 2 de la 25.323 constituye una sanción de carácter cuasi penal a la que le resultan aplicables los principios y garantías elaborados en el derecho penal respecto de la ley penal más benigna.

Si bien dicha indemnización posee carácter disuasivo y punitivo, al ser el destinatario final de las mismas el trabajador perjudicado, a mi entender, constituye una reparación tarifada de los perjuicios causados por los incumplimientos obligacionales del empleador, como los son las restantes indemnizaciones previstas en la LCT.

Conforme ese criterio y haciendo mención al art. 9 LCT, se ha dicho: “Entonces, al contener esas normas derogadas verdaderas indemnizaciones surgidas del daño ocasionado por la conducta del empleador durante la existencia del contrato de trabajo que vinculaba a las partes, el cual ha fenecido antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 27.742,...; entiendo que la situación jurídica habida se hallaba plenamente agotada al momento de la entrada en vigor de la nueva ley, que derogó dichas indemnizaciones especiales. ... Por lo demás, no puedo dejar de remarcar que según lo dispone el artículo 9° LCT: “En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador... si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley... en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador, cuando hubieran agotado todos los medios de investigación a su alcance y persistiera duda probatoria insuperable, valorando los principios de congruencia y defensa en juicio...” Es por todo ello, que está nueva Ley (N° 27.742) no debe aplicarse a situaciones jurídicas ya agotadas antes de su entrada en vigencia, como lo es en el caso de Autos” (Juzgado Laboral N°1 Corrientes, Sentencia n° 171 del 01/08/2024, autos “Correa Baier Miguel A. c/ Gallo Julián Elvil SRL s/ ind.”, Expediente Nº214588/21).

Similar criterio al hasta aquí reseñado fue sentado por el Superior Tribunal de Justicia provincial (SD 40/2024), la Sala B de esta Cámara de Apelaciones (SDL 66/2024), la Cámara de Apelaciones de Puerto Madryn (SDL 139/2024 y 148/2024) y también por esta misma Sala en recientes pronunciamientos (SDL 71/2024, SDL 73/ 2024, SDL 75/2024, SDL 79/2024 y SDL 7/2025).

Por los motivos expuestos, corresponde rechazar la aplicación retroactiva de la ley 27.742, como pretenden los demandados recurrentes.

III.- Por todo lo expresado en los apartados precedentes, propongo al Acuerdo se revoque parcialmente la sentencia de primera instancia, dejando sin efecto las diferencias indemnizatorias reconocidas en la sentencia de grado en razón de fecha de inicio de la relación laboral y la condena por daño moral.

Respecto de las costas, como postulo la revocación parcial de la sentencia apelada, deben readecuarse las impuestas en primera instancia (conf. art. 282 del CP.CC) y deben imponerse las correspondientes a esta instancia de apelación.

Dado que finalmente la demanda prospera parcialmente y asimismo prosperan parcialmente los agravios articulados por los demandados, considero que en el caso existe mérito suficiente para imponer las costas de ambas instancias en el 80% a los demandados y en el 20% al actor (conf. art. 72 del CPCC), como propone la colega que me precedío en el voto.

En cuanto a los honorarios de primera y segunda instancia, coincido también con la propuesta de regulación efectuada por la Dra. Cordón Ferrando, la que entiendo resulta justa y adecuada a la actividad desarrollada por letrados de las partes y a las restantes pautas de la ley arancelaria local (conf. arts. 5, 6, 8, 13, 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4).

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

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

Atento el Acuerdo arribado en los votos precedentes, corresponde:

A) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada, dejando sin efecto las diferencias indemnizatorias resultantes de la distinta fecha de inicio considerada - lo que deberá liquidarse en primera instancia- y la condena por daño moral.

B) READECUAR las costas de primera instancia e imponer las correspondientes a esta sede en un 80% a los demandados y en un 20% al actor.

C) READECUAR los honorarios de primera instancia, regulando a los letrados apoderados del actor, Dr. P. A. S. y L. C. B., en conjunto, un 16% del monto del proceso y a los doctores F. A. O. y D. F., letrados patrocinantes de los demandados, un 10% sobre la misma base, en todos los casos con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 9, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).

D) REGULAR honorarios por las tareas desarrolladas ante esta sede, al Dr. D. E. F., letrado apoderado de los demandados, en el 3,70%, incluido el plus procuratorio, del monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA pertinente (conf. arts. 5, 6, 8, 13 y 46 de la Ley XIII N° 4). E) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, el Dr. Peral expuso:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propiciado por la Dra. Cordón Ferrando, 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 y encontrarse en uso de licencia la restante vocal de Sala (art. 9° del Acuerdo Extraordinario N° 3145/97 y 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) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada, dejando sin efecto las diferencias indemnizatorias resultantes de la distinta fecha de inicio considerada - lo que deberá liquidarse en primera instancia- y la condena por daño moral.

B) READECUAR las costas de primera instancia e imponer las correspondientes a esta sede en un 80% a los demandados y en un 20% al actor.

C) READECUAR los honorarios de primera instancia, regulando a los letrados apoderados del actor, Dr. P. A. S. y L. C. B., en conjunto, un 16% del monto del proceso y a los doctores F. A. O. y D. F., letrados patrocinantes de los demandados, un 10% sobre la misma base, en todos los casos con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 9, 18 y 46 de la ley XIII N° 4).

D) REGULAR honorarios por las tareas desarrolladas ante esta sede, al Dr. D. E. F., letrado apoderado de los demandados, en el 3,70%, incluido el plus procuratorio, del monto total de condena a liquidar en la etapa de ejecución de sentencia y con más el IVA pertinente (conf. arts. 5, 6, 8, 13 y 46 de la Ley XIII N° 4). E) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

**F. CORDON FERRANDO**
**JUEZA DE CÁMARA**

**Marcelo Fernando PERAL**
**JUEZ DE CÁMARA**

**REGISTRADA BAJO EL Nº 22 DE 2025 – SDL.- Conste.**

**Ricardo Fabián GRIFFITHS**
**SECRETARIO DE CAMARA**