



**ACUERDO:** En la Ciudad de San Martín de los Andes, Provincia del Neuquén, a los 7 de Febrero del año 2023, la Sala 2 de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia, con competencia en la II, III, IV y V Circunscripción Judicial, integrada con la Dra. Alejandra Barroso y el Dr. Pablo G. Furlotti, con la intervención del Secretario de Cámara, Dr. Juan Ignacio Daroca, dicta sentencia en estos autos caratulados: "**MORALES NESTOR ADRIAN C/ LAND OIL S.R.L. S/ DESPIDO Y COBRO DE HABERES**", (Expte. Nro.: 71036, Año: 2020), del Registro de la Secretaría Única del Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería N° DOS de la IV Circunscripción Judicial, con asiento en la ciudad de Junín de los Andes y en trámite ante la Oficina de Atención al Público y Gestión de San Martín de los Andes, dependiente de esta Cámara.

De acuerdo al orden de votos sorteado, el **Dr. Pablo G. Furlotti**, dijo:

**I.- A)** A fs. 227/240vta. obra sentencia de primera instancia mediante la cual se hace lugar parcialmente a la demanda interpuesta por el señor Morales Néstor Adrián y se condenó a la empresa Land Oil SRL, al pago de la suma allí consignada con más intereses, en concepto de los importes reconocidos por diferencias salariales en favor del dependiente. Se impusieron costas en proporción al éxito obtenido por cada una de las partes (96% a cargo del actor y 4% a cargo de la demandada), y se difirió la regulación de honorarios para la oportunidad procesal correspondiente.

**B)** El sentenciante tuvo por comprobadas las causas de despido con la prueba documental y las testimoniales rendidas, excluyendo al testigo ... .

En lo que respecta a la decisión rupturista, el magistrado también tuvo en cuenta los dos apercibimientos formulados al trabajador, que no fueron impugnados, y entendió

que dichas medidas disciplinarias se encontraban acreditadas con las constancias de autos.

Respecto a los hechos que motivaron el despido, consideró que se encontraban probados los sucesos invocados por la empleadora acontecidos los días 6 y 8 de mayo del 2020 respectivamente. De tal manera, entendió que ambos eventos, sumados a los apercibimientos previamente dispuestos, configuraban situaciones concretas que justificaban el distracto dispuesto por la empleadora.

Así, consideró justificado el despido y por consiguiente rechazó los rubros indemnizatorios peticionados por el trabajador, a excepción de las diferencias salariales reclamadas, monto éste último que fijó en el total de \$27.925,25.

**C)** El actor -por intermedio de letrada apoderada-, a fs. 242/254vta. apela el pronunciamiento y expresa agravios, los que merecen respuesta de la parte demandada a fs. 257/261.-

## **II.- Agravios parte actora**

**1.** El actor se agravia por entender que el judicante realizó una arbitraria apreciación de la prueba y una deficiente aplicación de las reglas de la sana crítica en lo que respecta a la determinación de la causal de despido.

Cuestiona que se hayan tenido por acreditados los hechos en que la empleadora fundó el despido. En tal sentido considera que el juzgador interpretó irrazonablemente la prueba producida, tomó algunos elementos de prueba en forma aislada para justificar su fallo, pero no analizó en forma coherente y razonable los elementos probatorios. Aduce que omitió elementos esenciales que surgen de las constancias de autos, y que afectan la proporcionalidad de la medida, así como también la virtualidad de la injuria para justificar un despido.

Alega que las causales invocadas no alcanzan para justificar la injuria laboral por invariabilidad de la causal de despido, desproporción y falta de progresividad. Esto en razón

del tiempo transcurrido entre los antecedentes y el despido, la escasa gravedad de las sanciones aplicadas como antecedentes, y la desproporcionalidad del despido como sanción disciplinaria ante los hechos invocados.

Critica que el juez de grado haya citado antecedentes del año 2019, que considerara que estaban consentidos por el trabajador y que les diera trascendencia tal para justificar la medida disciplinaria de despido dictada seis meses después.

Refiere que aun considerando acreditados los hechos en los que se basan los antecedentes ocurridos en el año 2019, no existe relación alguna entre éstos y el despido dispuesto en fecha 19/05/2020. Funda esta apreciación en la circunstancia de que los hechos invocados ocurrieron con una diferencia temporal de más de seis (6) meses. Señala en este sentido que las sanciones presentan un límite temporal que debe ser apreciado conforme a la sana crítica, a los efectos de determinar la progresividad de la medida de despido disciplinario. Agrega que no cualquier antecedente puede ser utilizado para justificar la aplicación del despido como sanción disciplinaria en los términos del artículo 67 de la LCT.

Asevera que el sentenciante debió analizar la gravedad del antecedente y de la sanción aplicada para inferir que estos puedan servir de fundamento a un despido. Destaca que en el supuesto de autos los antecedentes se configuraron por dos errores, esto es por fallar en el control y verificación de stock, y errar en la facturación y modificar el inventario de mercadería. Añade que esos dos antecedentes ocurrieron en un periodo de 31 días, durante el mes de septiembre y octubre del año 2019.

Realiza consideraciones respecto de la declaración del Sr. ..., y alega que los antecedentes citados no son graves desde el punto de vista del perjuicio interno para la empresa.

Realiza otras consideraciones respecto de las restantes testimoniales producidas en autos, y considera que el

sentenciante se equivocó al afirmar que los antecedentes son numerosos y graves, ya que bajo ningún punto de vista puede aceptarse que las conductas imputadas revistan gravedad, tratándose de errores propios de la tarea de playero descripta por los testigos claramente. Y mucho menos numerosos, por tratarse de dos antecedentes en 5 años de trabajo.

Entiende que el razonamiento efectuado por el judicante atenta contra el principio de conservación del contrato de trabajo y la buena fe que debe persistir en el inicio de la relación laboral, la ejecución del contrato y durante su finalización o extinción. Aduce así que el juzgador debió evaluar los antecedentes, conforme al tiempo del trabajador en la empresa, la naturaleza y gravedad de los hechos, la falta de reiteración de la conducta y principalmente la inexistencia de relación entre las conductas invocadas como antecedentes y la causal de despido, cuestión que refiere debe meritarse desde la proporcionalidad y la progresividad de la sanción.

2. En segundo término cuestiona que se haya tenido por probada la causal de despido, es decir que su parte desobedeció al encargado, y que se hubiera retirado cuando éste intentaba explicarle una metodología de trabajo. Por el contrario, afirma que no omitió el procedimiento de cierre, no desobedeció al encargado, ni mucho menos se retiró abruptamente. Por lo que sostiene que esa causal es falsa y no se encuentra acreditada en el proceso.

Transcribe un fragmento de la CD remitida por la empresa en fecha 18 de mayo de 2019 y aduce que los hechos allí relatados no fueron probados. Sobre este aspecto, realiza nuevamente consideraciones respecto de las testimoniales producidas en autos con el objeto de destacar que ... y ... nada dijeron respecto a que desobedeció el llamado de ... .

Por otro lado, critica que se haya afirmado que De ... era un empleado nuevo, ya que todas las afirmaciones lo ubican como ingresante en diciembre del año 2019. Resalta este punto a

los fines de señalar que la empresa intenta dar a entender que dejó el cierre de caja a una persona nueva, no capacitada para realizar la tarea cuando refiere que ya contaba con seis meses de antigüedad y debía saber cerrar una caja. Asimismo asevera que resulta falso el horario en que se señaló que se retiró del lugar de trabajo. En este punto hace referencia a lo que entiende es una contradicción en la declaración del Sr. ... .

Por todo esto, aduce que el juez a quo realizó afirmaciones dogmáticas que demuestran que ni siquiera comparó la documental (carta documento) con los dichos de los testigos.

En esta misma línea, expresa que en la misiva de despido la demandada refiere que "nuevamente" desobedeció las órdenes del encargado, lo cual considera que no fue probado. Resalta que el adverbio da cuenta que para configurar la causal de despido, la empresa consideró erróneamente que ya había hecho caso omiso al encargado, motivo por el cual al tomar la decisión de disolver el vínculo afectó la proporcionalidad de la sanción, y la progresividad.

**3.-** En tercer lugar, relacionada con las quejas precedentes, se agravia por entender que la medida fue desproporcionada toda vez que no ha respetado la progresividad. En tal sentido remarca que luego de los antecedentes de año 2019 y la causal defectuosamente invocada de fecha 6/5/20, la empleadora intentó justificar el despido con la supuesta discusión acontecida, según la demandada, en fecha 8/5/2020.

Sin embargo refiere que ese extremo se tuvo por acreditado en base a los únicos dos testigos presentes, los cuales señala son empleados de la propia empresa, dependientes y subordinados a la firma, esto es su encargado ..., y la secretaria administrativa, ... . Indica que estas dos personas coincidieron en que, al regreso del trabajador luego del hecho imputado en fecha 6/5, el día 8/5 el encargado ... invitó al trabajador para explicarle el sistema de cierre manual de cajas,

y el propio trabajador se ofuscó, insultó al encargado y se retiró de su oficina.

En relación a este punto, refiere que resulta muy conveniente para la empresa que los únicos dos testigos del hecho hubieran sido el de cargo gerencial y la secretaria administrativa. Sobre este aspecto, cita distintos precedentes relacionados con testigos jerárquicos del dependiente, a los efectos de cuestionar la veracidad de los dichos vertidos por éstos.

Por otra parte, señala que en la CD la empresa hizo alusión a insultos, obscenidades, y falta de respeto hacia el encargado. Pero remarca que no precisó cuál fue el insulto propinado. Por esto, considera que resulta ser una fórmula genérica que no resulta suficiente para poder apreciar en qué contexto se configuró ese supuesto agravio, quién inició la discusión o de qué forma se desarrolló.

A continuación efectúa otras precisiones respecto de la declaración testimonial del Sr. ..., con el objeto de destacar que el nombrado tenía cierta animosidad en su contra. En esta línea hace referencia a cierta similitud con el precedente "Baldini" también resuelto en el juzgado de grado.

Añade ciertas consideraciones vinculadas al insulto que le habría propiciado a dicho encargado, con el objeto de señalar que no resulta ser un término insultante en nuestro país ni en esta zona. Incluso agrega que el encargado reconoció que nunca había tenido problemas con el impugnante.

Por todo esto, asevera que la decisión dictada incumple la progresividad del régimen sancionatorio, y la proporcionalidad de la medida asumida por la empresa, porque el término comprende un exabrupto que debe ser comprendido conforme al propio contexto que describe el demandado.

Considera así que, aun habiéndose demostrado los hechos, la empresa debió en este caso, en razón de los principios de conservación del contrato de trabajo,

progresividad y proporcionalidad, suspender al trabajador sin goce de haberes, medida disciplinaria que se encuentra prevista en el régimen normativo.

Esa omisión entiende que evidencia la ausencia de progresividad, dado que ante los antecedentes de apercibimiento aplicados por la empresa ante errores de control de stock y cierre de caja ocurridos seis meses antes, la principal acude directamente a la sanción más grave prevista por la norma.

A continuación cita un fallo que considera aplicable al caso y peticiona que se revoque la decisión de primera instancia, se ordene abonar la indemnización por despido, con más intereses, multas, costos y costas.

4. De conformidad a lo expuesto, solicita se modifique la imposición de costas, y por consiguiente se condene a la demandada a su pago.

5. Por otro lado, aduce que si bien la sentencia de primera instancia condenó a la demandada a abonar diferencias salariales, omitió incluir el rubro días trabajados. Por lo que solicita que se condene a la empresa demandada a abonar la diferencias por los días de mayo laborados, dado que del recibo de haberes del periodo 5/2020 surge que se habrían abonado la cantidad de 4 días al igual que en el certificado de aportes presentado con la contestación de demanda. Agrega que la CD remitida por la empresa que comunicó el despido fue recibida el día 18/05/2020 motivo por el cual entiende que el rubro debe ser considerado procedente.

#### Contestación parte demandada

1. En primer lugar, la accionada sostiene que si a la hora de meritar la prueba producida, el juez a quo, advirtió que, dentro del plexo probatorio, las declaraciones testimoniales prevalecieron por sobre los otros elementos probatorios producidos, ya que lograron acreditar los hechos invocados para fundar la injuria laboral, ello avaló al sentenciante para justificar su fallo. Y en esta línea, alega

que las causales del despido esgrimidas se encuentran probadas con las declaraciones testimoniales de los Sres. De ..., ..., ... y con los restantes elementos probatorios.

Señala que al momento de despedir al accionante, relató minuciosamente los antecedentes que ya obraban en su legajo, más los hechos que fundaron la injuria laboral. Aclara así que, por un lado se encontraban las sanciones aplicadas al trabajador durante la relación laboral, las cuales fueron suscriptas por él y al no haber sido impugnadas en plazo legal, éstas se hallaban completamente consentidas. En relación a esas sanciones refiere que el actor guardó silencio al respecto, sin manifestar desconocimiento alguno. Por lo que, a partir de esos antecedentes y en mérito a los hechos posteriores que configuraron las causales del despido, los cuales aduce que también fueron probados, resulta acertada la decisión de grado.

Por su parte, también señala que el apelante se agravia por considerar que el juez a quo hizo omisión de "elementos esenciales" que surgieron de la prueba, pero no menciona ninguno de ellos, lo que refiere torna vago e impreciso el agravio. Agrega que esa parte apelante también indica que existen falencias en la apreciación de la prueba, pero tampoco enumera o destaca esos errores.

Aclara además que al detallar en la misiva del distracto las sanciones aplicadas durante la relación laboral, lo hizo a modo de antecedentes que conformaban el legajo del actor, que el magistrado, en uso de sus potestades apreció a la hora de emitir su decisión. Detalla así que las causas puntuales que originaron el despido la constituyeron los últimos incumplimientos graves del actor, los cuales indica que fueron delimitados en la misiva rupturista.

De tal manera, considera que en vistas de todas las faltas cometidas por el actor, resulta ser proporcional el distracto decidido por su parte. En este punto, destaca que esas faltas consistieron en incumplimientos a los deberes y

obligaciones que emergen de la ley 20.744: Art. 62: conducirse con colaboración. Art. 63: obrar de buena fe. Art. 84: prestar el servicio con diligencia. Art. 86: observar las órdenes e instrucciones de trabajo. Entiende que esos incumplimientos constituyen acabadamente causales de despido.

A continuación realiza otras consideraciones respecto de los antecedentes del trabajador, aspectos que detalla y respecto de los cuales reitera se encuentran acreditados con las constancias de autos.

2. Específicamente en relación a las causales de despido invocadas, aduce que éstas quedaron acreditadas con las declaraciones testimoniales de De ..., ... y ... . Así, remarca que los testigos refirieron que efectivamente el Sr. Morales omitió el procedimiento de cierre de turno, tarea que debía realizar, e hizo abandono de su puesto de trabajo antes del horario de salida.

A lo que agrega que, con las testimoniales, quedó de manifiesto la falta de empatía del Sr. Morales hacia un compañero de trabajo, el desinterés por realizar una tarea que estaba obligado a realizar y el haber hecho abandono de su puesto de trabajo antes de finalizar su jornada laboral. En esa línea detalla lo manifestado por cada uno de los testigos mencionados y refiere que esas declaraciones resultan suficientes para acreditar las causales de despido.

Por esto además considera que roza lo absurdo realizar el planteo de invariabilidad de la causa, ya que se encuentran acreditados fehacientemente los hechos expuestos que configuraron la injuria laboral y realiza algunas consideraciones relacionadas con el art. 386 del CPCC.

3. A continuación, luego de hacer otras precisiones respecto de los hechos que motivaron el distracto, cuestiona el argumento del actor por el cual intenta restar credibilidad a las declaraciones por ser vertidas por dependientes de la demandada aun cuando ellas sean coincidentes.

Realiza algunas observaciones respecto del análisis de la testimonial efectuado por el actor y alega que la falta de respeto e insubordinación del Sr. Morales quedó acreditada, ya que los testigos hablaron de insultos. Añade que el desempeño de un operador de playa, como era el caso del Sr. Morales, debe ser llevado a cabo con total responsabilidad, respondiendo a los deberes de diligencia, colaboración, respeto, así como de fidelidad, en total armonía con el principio rector de buena fe. Manifiesta que los deberes aludidos fueron incumplidos por el demandante al llevar a cabo las acciones relatadas.

Asevera, en consideración de los antecedentes del dependiente y de que todas las causales de despido esgrimidas por su parte fueron acreditadas durante el proceso, que la sanción del despido quedó justificada.

**4.** En lo que respecta la imposición de costas dispuesta en la instancia de grado, considera que en razón de haberse configurado un despido con justa causa, la decisión adoptada en la instancia de grado es acertada, ya que el actor resulta ser la parte perdidosa del presente proceso.

**5.** Finalmente, en lo que hace a la queja vinculada con las sumas reconocidas por diferencias salariales, sostiene que esos importes se desprenden del informe del perito contador, el cual no fue cuestionada ni impugnado por el actor en el momento procesal oportuno.

**III.- A)** Atento las facultades conferidas a este Tribunal como Juez del recurso, las cuales puede ser ejercida aún de oficio, corresponde examinar si el memorial de agravios reúne los requisitos formales de habilidad exigidos por el art. 265 del Código Procesal, aplicable supletoriamente en autos en virtud a lo normado por el art. 54 de la ley 921.

En ese cometido y atendiendo a la gravedad con que el art. 266 del ordenamiento de rito sanciona la falencia del escrito recursivo, considero que habiendo expresado el recurrente mínimamente la razón de su disconformidad con la

decisión adoptada, las críticas efectuadas habilitan el análisis sustancial de la materia sometida a revisión.

Ello así, en razón que no debe desmerecerse el escrito recursivo, si llena su finalidad, aunque lo haga con estrechez o bordeando los límites técnicos tolerables. En ese entendimiento concluyo, a diferencia de lo sostenido por la parte apelada, que el recurso en análisis debe ser examinado.

**B)** La Corte Suprema de Justicia de la Nación sostiene que los jueces no están obligados a analizar todas y cada una de las argumentaciones de las partes, sino tan sólo aquellas que sean conducentes y posean relevancia para decidir el caso (CSJN, Fallos: 258:304; 262:222; 265:301; 272-225, etc.), en mérito a lo cual no seguiré al recurrente en todos y cada una de sus fundamentos sino sólo en aquellos que sean conducentes para decidir el presente litigio. En otras palabras, se considerarán los hechos jurídicamente relevantes (cfr. Aragonese Alonso "Proceso y Derecho Procesal", Aguilar, Madrid, 1960, pág. 971, párrafo 1527), o singularmente trascendentes (cfr. Calamandrei "La génesis lógica de la sentencia civil", en "Estudios sobre el proceso civil", págs. 369 y ss.).-

Estimo conveniente destacar que el juzgador no posee obligación de ponderar en su sentencia todas las pruebas colectadas en la causa, sino sólo aquellas que entienda, según su criterio, pertinentes y útiles para formar en su ánimo la convicción necesaria para proporcionar fundamentos suficientes a su pronunciamiento. En tal sentido el Alto Tribunal de la Nación sostuvo que los jueces no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las pruebas agregadas a la causa, sino sólo aquellas que estimen conducentes para fundar su decisión (CS, Fallos, 274:113; 280:320; entre otros), ni deben imperativamente tratar todas las cuestiones expuestas o elementos utilizados que a su juicio no sean decisivos (Fallos, 258:304; 262:222; 265:301; 272:225; 308:2172; 310:267; entre muchos otros). Por tales motivos, la ausencia de consideración

concreta de alguna de ellas no significa falta de valoración sino la insuficiencia de aptitud convictiva del elemento de prueba o de argumento como para hacer variar el alcance de la decisión.

**IV.-** Establecido lo anterior y delimitadas las posturas de ambas partes frente a la sentencia de grado (apartado II), cabe abordar las críticas traídas a consideración

**A.-** Liminarmente, a fin de esclarecer las cuestiones concretas que he de tratar, cabe señalar especialmente que de autos resulta cierta confusión en orden a las causales del distracto, por lo cual he de detenerme en esta circunstancia.

En este sentido es dable recordar lo dispuesto por el art. 243 de la LCT, en tanto establece que la justa causa del despido invocada debe comunicarse por escrito con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda, no admitiéndose que, al promoverse la demanda, se modifique la causal consignada en las comunicaciones extrajudiciales.

Por ello, he de remitirme exclusivamente a la Carta Documento enviada por la demandada en fecha 18 de mayo 2020 (fs. 32), en la cual se invocan las causales del distracto dispuesto en forma directa por la empleadora del actor.

En primer lugar en la misiva se describen dos antecedentes sancionados con apercibimiento; sin embargo advierto que no son estos supuestos los invocados como la causal del despido, concretamente, además de considerar que, habiendo sido sancionados con apercibimiento, no pueden fundar en forma autónoma una nueva causal de una sanción más grave como es el despido (non bis in ídem).

En este sentido, se afirma que: "... La aplicación del principio non bis in ídem al despido decidido por el empleador fundado en justa causa, significa que si una falta, incluso grave, ha sido ya sancionada con suspensión y otra sanción moral (llamado de atención, advertencia, apercibimiento) no podría ser

sancionada además con el despido...” (Etala, Carlos Alberto; Contrato de trabajo..., Ed. Astrea, Tomo 2, pág. 240).

Esto quiere decir que una misma falta cometida por el trabajador no puede sancionarse dos veces.

Se sostiene en este aspecto que: “Si las faltas en que incurrió anteriormente el trabajador fueron sancionadas, no puede en base a ellas disponerse el cese del contrato de trabajo, sino que debe existir un hecho posterior concomitante con la cesantía, que tenga entidad suficiente como para considerarlo injurioso (CNTrab., Sala I, 20/5/91, DT, 1991-B-2013” (citado en Etala, Carlos Alberto; Contrato de trabajo..., Ed. Astrea, Tomo 2, pág. 243).

Por el contrario, los hechos que fundan el despido son descriptos seguidamente en dicha misiva, ocurrido uno de ellos el 6/05/2020 -omisión del actor de realizar el procedimiento de cierre de turno, desobedecer al encargado que intentó explicarle la metodología y retiro abrupto del lugar de trabajo- y el otro ocurrido el 8-05-2020 -desobedecer nuevamente al encargado y conducirse de manera agresiva contra éste-.

Las situaciones o hechos invocados por la patronal para rescindir la relación de empleo referidos precedentemente fueron encuadradas por el magistrado de grado en diferentes obligaciones violadas por el trabajador. Así, el judicante entendió que aquellas configuraban una ausencia de buena fe del trabajador (art. 63 LCT), falta de colaboración (art. 62 LCT), no haber prestado el servicio con diligencia (art. 84 LCT), y no haber observado las órdenes e instrucciones de trabajo (art. 84 LCT).

Respecto de cada uno de esos puntos, más allá que dichas normas no fueron citadas por la demandada en la carta documento, cierto es que de la comunicación surgen consideraciones relacionadas con esos aspectos. Así advierto que la patronal hizo referencia a una “desidia a llevar a cabo tareas que le son propias de su labor”, “incumplimientos” que

“denotan claramente falta de diligencia de un buen trabajador”, “conducta no diligente y desinteresada en su puesto de trabajo”, y consideraciones vinculadas con “insubordinación hacia un superior” (conforme precisiones vertidas por la demandada en la misiva de fs. 32).

Ante tales precisiones, entiendo que el encuadramiento realizado por el sentenciante respecto de los artículos concretos de la LCT resulta adecuado. Por consiguiente, advierto que se consignaron de manera concreta en la CD tanto los hechos en que se fundó el despido como así también las causales que configuraron esos extremos fácticos.

Sin perjuicio de lo hasta aquí expuesto, también tengo en cuenta que, en caso de invocarse los apercibimientos como antecedentes que pudieren incidir en la valoración de la proporcionalidad de la sanción, ello no exime a la parte de acreditar concretamente los hechos que se le imputan para fundar el distracto, y coetáneos a éste.

He aclarado las cuestiones precedentes a fin de precisar jurídicamente los hechos relevantes del caso a los fines de la solución.-

En definitiva, en el presente análisis, y a tenor de los agravios traídos, cabe analizar en primer lugar si la demandada ha logrado acreditar los hechos descriptos en la misiva e invocados como justa causa del despido (cfr. art. 377 del CPCC), máxime si se tiene presente que la mayoría de los agravios vertidos por el actor se relacionan con el análisis probatorio efectuado por el juez a quo.

Asimismo este aspecto se vincula con aquella supuesta violación al principio de invariabilidad de la causa del despido, que también fue mencionado por el trabajador en sus agravios. Sin embargo, debo aclarar que este punto no fue debidamente desarrollado en el recurso que llega a consideración de esta alzada, y que además de una simple lectura de la misiva de fs. 32 y de la contestación de demanda de fs. 99/106tvta. no

advierto diferencia alguna entre las causas alegadas por la empleadora. Por ello, antes de ingresar a examinar las constancias de autos, considero adecuado desestimar sin más este punto mencionado por el actor (conf. art. 265 del CPCC).

**B.-** Precisado lo anterior he de analizar, conforme lo indiqué precedentemente, la prueba rendida en el proceso a fin de dilucidar si la accionada ha demostrado los hechos en los que funda el despido, ello en atención a que la empleadora sostuvo que los mismos configuraron injuria suficiente que no consentía la prosecución de la relación laboral.

Destaco que en los supuestos en que se invoquen más de un hecho como motivo del distracto -tal como lo es el caso en estudio- la acreditación de alguno de ellos es suficiente como para justificar el despido, siempre y cuando esa circunstancia por sí sola tenga entidad suficiente como para justificar la ruptura del vínculo.

En tanto, si se acreditan la totalidad de los eventos invocados dicha situación otorga mayor peso a la decisión rupturista decidida por el empleador, ello así toda vez que el examen conjunto de la misma puede justificar la decisión adoptada por el principal (circunstancias que también influyen en el análisis de los principios de progresividad y proporcionalidad).

**1.** Ante dichas premisas, entiendo adecuado comenzar por el análisis de la primera situación que fuera señalada como acontecida el día 06/05/2020. Adelanto que considero que el hecho aludido se encuentra acreditado con las constancias de autos, fundamentalmente con las testimoniales rendidas en la causa.

En tal sentido, corresponde hacer especial hincapié en lo manifestado por los testigos Sres. ..., ... y .... Cada uno de ellos de manera coincidente señaló que el día en cuestión el dependiente se retiró en forma previa a la finalización de su turno sin realizar el cierre de caja.

En relación a dicho evento, la Sra. ... hizo referencia a esa situación en el minuto 4/5 de su declaración testimonial. Dicha testigo relató concretamente que el día 6 de noviembre tanto el accionante como el Sr. ... (quienes compartían turno en esa fecha) eran responsables de realizar el cierre de caja y agregó que esa tarea la realizan los playeros al finalizar su turno, ya que ahí rinden cuentas, es decir dan cuenta de su efectivo (minuto 8 de ese testimonio). Relató también que el día aludido debió realizarse el cierre de caja de manera manual (por haber fallado el sistema), que el accionante se fue de su puesto de trabajo y dejó a su compañero de turno solo, sin cumplir con esa labor a su cargo (minuto 14). Cabe hacer hincapié en que la testigo destacó que todos los responsables de turno deben firmar la planilla en la que hacen su cierre, es decir que es una obligación individual de cada uno de ellos.

El Sr. ... (encargado) en su declaración relató idénticas circunstancias que las narradas por la Sra. ... . Así, este testigo señaló que el día 6 de mayo el trabajador reclamante se fue sin cerrar la caja, dejando a su compañero solo, por lo que dicho supervisor refirió que el Sr. Morales dejó su tarea inconclusa (minuto 7). El deponente, en forma coincidente con lo señalado por la testigo mencionada precedentemente, indicó que el día referido debió realizarse el cierre de caja manualmente y que el actor (como uno de los responsables de turno) se encontraba obligado a rendir la caja porque es una labor que se vincula con cuestiones relacionadas al manejo del dinero en el turno (minuto 7/8).

Sin embargo, considero que el relato de mayor peso sobre este punto fue el otorgado por el compañero de turno del accionante en ese día, esto es el Sr. ... . Dicho testigo señaló que el Sr. Morales se retiró sin realizar el cierre de caja, y lo dejó a él solo para llevar a cabo dicha labor (minuto 4 aproximadamente de su declaración testimonial). Agregó que no

sabe las razones por las cuales se retiró el Sr. Morales antes de terminar su horario de trabajo (minuto 11).

Asimismo, el declarante antes mencionado indicó que los trabajadores del turno no se pueden retirar sin terminar la planilla (cierre de caja), porque es ahí donde cada playero declara lo que vendió y cada uno de los que trabajaron en el turno tiene que firmarla (minuto 11/12). No obstante ello, este mismo deponente señaló que el actor se fue sin hacer esa tarea, por lo que él tuvo que pedir ayuda en la administración para poder llevar a cabo la labor en cuestión. Todo esto en razón a que tanto él como el Sr. Morales eran responsables de hacer el cierre de caja por haber compartido el mismo turno de trabajo el día 6 de mayo del 2020 (minutos 4/6).

En este punto debo detenerme ya que el trabajador recurrente alega que los dos encargados de playa deben saber realizar la tarea del cierre de caja y que el Sr. ..., con el tiempo que ya llevaba trabajando en el lugar (desde diciembre del 2019), debía haber aprendido a hacerlo sin ningún problema. Justamente destaca que su compañero tenía varios meses realizando estas labores, por lo que no puede afirmarse que su parte se encontraba obligada a prestarle ayuda a tales fines.

No obstante ello, entiendo que este aspecto carece de relevancia en lo que respecta a la obligación laboral del accionante. Esto fundamentalmente porque el cierre de caja era responsabilidad de todos los trabajadores que cumplen cada turno, por lo que ese día ambos dependientes debían efectuar dicha tarea, esto es del Sr. ... y el mismo actor. Esto porque tal como relataron en forma coincidente todos los declarantes hasta aquí citados, la planilla de cierre de caja debía ser suscripta por cada uno de los playeros del turno que finalizaba.

Esto se condice con lo relatado por el Sr. ..., quien en su declaración señaló que pidió ayuda a sus compañeros del turno siguiente, pero estos no pudieron asistirlo ya que ellos

no habían prestado tareas en el horario en que estuvo con el accionante Sr. Morales (minuto 8/9).

Asimismo, este aspecto relacionado con los responsables del cierre de caja, que fuera relatado por los testigos previamente indicados (Sres. ..., ... y ...) también fue referido por el Sr... . En tal sentido, resalto la importancia de la declaración testimonial prestada por esta última persona, ya que en primera instancia su declaración fue desestimada por tener un litigio con la empresa demandada. Por esto, lo manifestado por el nombrado le otorga mayor peso a esta circunstancia, ya que en definitiva resulta ser un aspecto que favorece lo alegado por la accionada.

Así, concretamente el Sr. ... refirió que desempeñó tareas para la accionada (relación laboral que fue extinguida) y expresó que el cierre de caja se encontraba a cargo de todos los responsables del turno, ello toda vez que debía ser firmado por todos los que se desempeñaron en ese horario (conforme lo relatado en el minuto 23/24 por ese declarante).

De tal manera esta declaración, la cual reitero fue brindada por una persona que tuvo un litigio con la empresa demandada, resulta coincidente con lo señalado por el Sr. ..., por el encargado Sr. ... y por la Sra. ... .

En consecuencia, el argumento vertido por la recurrente respecto de la circunstancia de si el Sr. ... se encontraba aun aprendiendo a realizar el cierre de caja manual o no, resulta irrelevante. Esto porque ésta era una responsabilidad común a ambos playeros, y no podía ser llevada a cabo en forma indistinta, sino que cada uno de ellos debía efectuarla personalmente (ya que era su obligación firmar la planilla en cuestión).

Por tales motivos, considero que este hecho alegado por la demandada en su misiva de despido se encuentra debidamente acreditado. Es decir, está demostrado que el día 6 de mayo del 2020 el Sr. Morales se retiró de su lugar de trabajo antes de

que terminara su turno y que en razón a ello dejó sin realizar una tarea fundamental relacionada con sus labores diarias.

En definitiva, entiendo que la situación del día 6 de mayo del 2020 invocada por la empleadora en su misiva de despido (fs. 32) se encuentra ampliamente acreditada con las testimoniales obrantes en autos.

**2.** Establecida la ocurrencia del primer evento, he de examinar la segunda circunstancia alegada por la demandada para fundar el despido del actor. Este aspecto resulta relevante ya que también es determinante a la hora de examinar la proporcionalidad de la decisión asumida por la empleadora (finalización del vínculo laboral), punto que fue desarrollado por el apelante en su recurso.

Este segundo hecho se vincula con haber desobedecido al encargado (Sr. ...) y propiciarle insultos a éste, circunstancias que habrían sucedido el día 8 de mayo del 2020, es decir dos días después del evento analizado previamente.-

En tal sentido, advierto que los hechos acontecidos el día en cuestión (8-05-2020) se encuentran probados con las testimoniales del Sr. ... y de la Sra. .... La primera de estas personas dio cuenta de la situación acontecida al relatar que luego de que el actor dejó su turno sin haber realizado el cierre de caja, el supervisor intentó explicarle el procedimiento para realizar esa labor de manera manual. Sin embargo, este declarante señaló que ante dicho ofrecimiento, el accionante no quiso aceptar la ayuda, y que se encontraba un poco molesto y alterado (minuto 9 de ese testimonio video grabado).

A esto el encargado agregó que cuando le dijo al Sr. Morales que no podía retirarse sin rendir sus labores y dejar a un compañero solo, no le gustó, se alteró y lo insultó, faltándole el respeto. Este testigo consideró que el actor nunca tuvo la predisposición de ver cuál era su error e intentar corregirlo (minuto 9/10).

Ahora bien, en relación a dicho testimonio no paso por alto lo indicado por esta alzada en la mencionada causa "Baldini". En esa oportunidad se destacó que "es elemental que los dichos de un jerárquico por sí solos no pueden ser la prueba de la injuria grave que avala la resolución contractual, dado que se tornaría fácil prefabricar una situación de tal tipo y además es el responsable interesado en la misma". Sin embargo, considero que, a diferencia de ese precedente, en este caso las circunstancias relatadas fueron corroboradas por la declaración de la Sra. ..., situación que permite otorgarle mayor veracidad a esa declaración del supervisor. Debo hacer notar que esta última persona no revestía un cargo jerárquico respecto del accionante, sino que se desempeñaba realizando otras tareas para la empresa demandada (administrativa).

Así, la testigo mencionada, al hacer referencia a esta segunda situación, fue coincidente con lo relatado por el Sr. ... . En esa línea indicó que el día 8 de mayo presencié un intercambio verbal entre el actor y el encargado, y señaló que aquel gritó e insultó al supervisor (minuto 21). Lo relevante de esa declaración es que esta declarante pudo escuchar la discusión porque su oficina está al lado de la del Sr. ... (minuto 22). Tal es la concordancia de esta declaración respecto de lo relatado por el supervisor que incluso resultan coincidentes ambas personas al hacer mención del insulto específico propinado por el trabajador a su superior jerárquico.

Incluso debo señalar que la descalificación vertida por el dependiente fue de alguna manera reconocida por éste al momento de expresar agravios, ya que en dicho escrito intentó justificar el uso del término concreto utilizado, por intermedio de argumentos relacionados con la habitualidad en su uso y el significado que entiende debe otorgársele (ver fs. 253 -escrito recursivo-).

Por lo que, más allá de la cautela con la que deben analizarse las declaraciones testimoniales de los superiores

jerárquicos de los dependientes reclamantes, cierto es que, en este caso, existe otra declaración que otorga credibilidad a esos dichos. Esto, sumado a toda la plataforma fáctica acreditada (esto es el retiro previo del trabajador y el incumplimiento de una responsabilidad laboral dos días antes), me permite entender que los hechos invocados por la empleadora se encuentran acreditados. Máxime si se tiene en cuenta que el trabajador, al examinar el término vertido por su parte en esa discusión, de alguna manera reconoce el insulto vertido contra el encargado.

En consecuencia, considero que este segundo extremo fáctico también se ha demostrado en autos, solución que implica tener por acreditados las dos situaciones alegadas por la empleadora en la carta documento como motivantes de la finalización del vínculo laboral.

**C.-** Encontrándose probados los hechos por los cuales la patronal decidió disolver el vínculo laboral corresponde ingresar en el aspecto de la proporcionalidad señalado por el actor en su escrito recursivo. En este punto, el quejoso considera que la decisión rupturista de la empleadora resultó excesiva si se tienen en cuenta las faltas endilgadas a su parte.

Ante el cuestionamiento alegado es dable recordar que "La proporcionalidad en la reacción está en directa relación con la gravedad de la falta, porque no todo incumplimiento contractual es apto para habilitar a la parte ofendida para resolver el vínculo con causa, sino solo aquel o aquellas reiteraciones de aquel que no permitan consentir, ni aún a título provisorio, la continuidad de la relación de trabajo...". (Vázquez Vialard y Ojeda "Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada", tomo 3 pág. 355; Ed. Rubinzal Culzoni).

Por esto, al examinar la proporcionalidad, entiendo que los dos hechos fundantes del despido indefectiblemente se deben vincular con las sanciones de apercibimiento que fueron

dispuestas por la firma Land Oil SRL al dependiente en forma previa, extremos que también fueron cuestionados por la recurrente. Esto en razón a que las situaciones acontecidas en el mes de mayo de 2020 pueden ser encuadradas como conductas reiterativas del trabajador.

Ahora bien, más allá del desarrollo argumentativo realizado por el accionante respecto de la valoración realizada por el judicante de los antecedentes del trabajador, cierto es que cada uno de esas sanciones fueron consentidas por el Sr. Morales. Esto fue expresamente destacado por el juez de grado al indicar que ambos apercibimientos fueron comunicados al Sr. Morales (fs. 114 y 115), sin que surja cuestionamiento alguno a esas decisiones, por lo que son hechos y sanciones consentidas por el actor.

Por ello, independientemente de la entidad que deben otorgársele a cada uno de esos acontecimientos previos, resulta acertado entender que son antecedentes que deben ser tenidos en cuenta al momento de examinar el despido dispuesto por la empleadora. Por ello, aunque estas faltas no pueden ser sancionadas nuevamente con una nueva medida disciplinaria (conforme lo ya señalado respecto del principio non bis in ídem), resultan ser conductas que sirven a la hora de evaluar la proporcionalidad de la decisión rupturista adoptada por la empleadora como consecuencia de las situaciones acontecidas los días 6 y 8 de mayo del año 2020.

En tal sentido se sostiene que "los hechos anteriores, debidamente sancionados, pueden ser invocados como antecedentes, pero siempre debe existir un hecho que justifique por sí mismo el despido" (Julio Armando Grisolia - "Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", tomo IV, pág. 3220; Ed Thomson Reuters La Ley).

En esta línea, advierto que ambas circunstancias acontecidas en el año 2019 fueron mencionadas por la demandada, junto con las causales de despido específicas, al momento de

extinguir el vínculo laboral (CD de fs. 34). Es decir que fueron situaciones concretamente consideradas al momento de valorar los dos hechos finales del año 2020 (que están probados) y que fueron los que ocasionaron la ruptura del vínculo laboral entre las partes.

De tal manera, esos apercibimientos cobran especial relevancia a la hora de analizar la proporcionalidad del despido decidido ya que las causales del distracto invocadas por la empleadora fueron examinadas en conjunto con esa reiteración de infracciones por parte del Sr. Morales.

En relación a este aspecto se ha señalado que si el trabajador tiene antecedentes disciplinarios desfavorables, la relación de proporcionalidad en la valoración de la injuria no debe limitarse al último hecho que determinó el despido, sino que éste debe ser ponderado en su correlación con tales antecedentes. Esto porque la injuria susceptible de legitimar la ruptura unilateral del contrato puede provenir tanto de un hecho aislado de una gravedad tal que impida -por sí solo- la prosecución del contrato (dimensión cualitativa de la injuria) como de una serie concatenada de hechos que aisladamente considerados no resulten de entidad, aunque valorados luego en su conjunto pueden igualmente justificar el despido (dimensión cuantitativa de la injuria). Es decir que los antecedentes desfavorables del trabajador sólo cobran virtualidad ante una nueva falta sancionable (conf. Sup. Corte Bs. As., L. 37755, sent. del 27/10/1987, "Villera, Rubén A. v. S.A. Nestlé de Productos Alimenticios s/ indemnización por despido", AyS 1987-IV-479.).

En consecuencia, las críticas del actor vinculadas a una supuesta violación al principio de proporcionalidad no pueden tener una acogida favorable de mi parte, ya que la decisión rupturista tuvo en cuenta las sanciones disciplinarias (apercibimientos) dispuestas con anterioridad contra el dependiente. Y si a esto se le suma la magnitud de los hechos

endilgados al trabajador (abandono de su puesto de trabajo, incumplimiento de tareas sustanciales a su cargo -cierre de caja- y desobediencia y maltrato hacia un superior), puedo concluir que el despido decidido por la empleadora se encuentra plenamente justificado.

Por todo esto, entiendo que esa reiteración de conductas justifica la decisión de extinguir el vínculo laboral. Esto fundamentalmente porque los últimos dos hechos que motivaron el despido de la empleadora ya de por sí resultaban suficientes como para imponer algún tipo de sanción al trabajador, y si a esas inconductas se le agregan esos apercibimientos previos, se produce una dimensión cuantitativa de entidad suficiente para justificar la decisión rupturista bajo análisis

En virtud a lo expuesto considero acertada la decisión del juez de grado, en razón a que con los dos últimos hechos (que se encuentran acreditados) el trabajador no cumplió con obligaciones de conducta específicas determinadas en la Ley de Contrato de Trabajo. Por todo esto comparto el encuadramiento de cada uno de esos aspectos consignados en la decisión de grado, esto es: ausencia de buena fe del trabajador -art. 63 LCT-, falta de colaboración -art. 62 LCT-, no haber prestado el servicio con diligencia -art. 84 LCT-, y no observar las órdenes e instrucciones de trabajo -art. 84 LCT-.

Todas estas consideraciones me llevan también a concluir que no existió una violación al principio de progresividad y conservación del contrato de trabajo, ya que las faltas cometidas por el dependiente no fueron las primeras conductas sancionadas por su empleadora. Es decir que esa necesaria progresividad alegada por el apelante fue respetada de acuerdo a los diferentes hechos suscitados. Ejemplo de esto son los dos primeros apercibimientos decididos en el año 2019 respecto del dependiente, y la circunstancia de que luego de haber abandonado sus labores sin hacer el cierre de caja no se

lo despidió. Por el contrario ese incumplimiento del trabajador del día 6 de mayo del 2020 iba a ser pasado por alto por la empleadora o por lo menos aun no se había decidido despedir o adoptar medida alguna respecto de ese dependiente, ya que se intentó señalarle al trabajador la importancia de la tarea que había dejado inconclusa dos días antes. Esto último de acuerdo a lo que surge de las testimoniales previamente desarrolladas, de las cuales se desprende que se intentó explicarle al dependiente la manera en que debía llevar a cabo sus funciones.

Así, puedo advertir que recién luego del acontecimiento del día 8 de mayo del 2020, la empleadora adoptó la decisión de despedir al trabajador. Por lo que, en vistas de esta concatenación de hechos, considero que no puede endilgársele a la demandada violación alguna al principio de proporcionalidad o no haber intentado conservar la relación laboral que mantenía con el trabajador. Fue recién luego de 4 situaciones concretas de incumplimiento (entiendo que dos de ellas lo suficientemente graves), que la firma demandada decidió despedir al trabajador. Esto demuestra que, por lo menos dentro de lo posible, mantuvo el vínculo de empleo con el Sr. Morales el mayor tiempo posible, y que además las primeras medidas de apercibimiento se adecuaron a la ausencia de sanciones previas.

En definitiva, el análisis probatorio realizado y las consideraciones vinculadas a los principios invocados por el recurrente (progresividad y proporcionalidad) me llevan al convencimiento que la decisión adoptada en la instancia de grado se adecúa a los extremos fácticos debidamente acreditados en autos. Por ello, entiendo que el recurso de apelación debe ser rechazado.

**D.-** En otro orden, el apelante cuestiona también las diferencias abonadas por los días trabajados, bajo el argumento que del recibo de haberes surge que se habrían abonado la cantidad de 4 días, aspecto que refiere también surge del certificado de aportes presentado con la contestación de la

demanda. Mientras que, por su parte, aduce que la carta documento que comunicaba la extinción del vínculo laboral fue recibida el día 18 de mayo del 2020.

En este aspecto, entiendo que le asiste razón al accionante, ya que si bien el perito desestimó este punto por incluirlo dentro de lo abonado por la empleadora en ítem vacaciones, advierto que la suma que surge del recibo de la liquidación del mes de mayo del año 2020 (obrante a fs. 50 y 158) se refiere a las vacaciones proporcionales abonadas al trabajador por la extinción del vínculo laboral (conforme lo normado en el art. 156 de la LCT). Por lo que dicho importe detallado por el perito contable en su informe de fs. 175/178 no puede ser imputado a los días trabajados por el accionante en el mes de mayo, ya que responden a otro concepto relacionado con la extinción de ese vínculo laboral.

Justamente en este sentido considero que este rubro (vacaciones no gozadas) no fue reclamado por el trabajador en su demanda (ver liquidación de fs. 60vta.), en razón a ese pago realizado por su empleadora. Por ello, asiste razón al impugnante respecto a la adecuación de la suma por los días trabajados del mes de mayo, por lo que resulta pertinente la operación aritmética efectuada en su libelo de inicio, la cual asciende a un importe de \$12.036,77. Así, tomando un salario de \$43.153 (conforme lo dictaminado por el contador) se arriba a esa diferencia no abonada por la empleadora ( $\$43.153 / 31 \times 19 = \$26.448,61 - \$14.411,84$  -suma abonada en la liquidación final- = \$12.036,77 -importe adeudado-).

Por tal motivo, independientemente de que el accionante no impugnara el dictamen contable en el momento procesal oportuno, entiendo que por aplicación de la normativa aplicable a este caso, corresponde hacer lugar a esa diferencia adeudada por la empleadora (cfr. art. 40 ley 921).

En consecuencia, este agravio sí tendrá una acogida favorable de mi parte, debiendo incrementarse la suma reconocida

en la instancia de grado, la cual ascenderá a un importe total de \$39.962,02.

**E.-** Finalmente, más allá de que el actor vincula su agravio relacionado con la imposición de costas al hecho de que se le haga lugar a aquellas críticas vinculadas a las causales de despido, y éstas fueron desestimadas, igualmente considero que debe modificarse parcialmente la imposición de estos gastos causídicos de primera instancia (conforme lo regulado en el art. 279 del CPCC, de aplicación supletoria conforme art. 54 de la Ley 921).

Esto fundamentalmente porque entiendo adecuada la distribución de dichas costas efectuada en la instancia de grado, de acuerdo al éxito obtenido por cada uno de los litigantes de este proceso (conforme lo normado en los arts. 17 y 54 de la ley 921). Y, en consecuencia, al hacerse lugar a la crítica relacionada con la diferencia de días trabajados en el mes de mayo y reconocerse ese importe peticionado, entiendo que debe readecuarse esa distribución proporcional. Por esto, un 6% de dichos gastos causídicos deben ser soportados por la demandada, y el restante 94% será a cargo del actor.

**V.-** En virtud a los argumentos esgrimidos en el apartado precedente, doctrina y jurisprudencia allí citada, y en el entendimiento de haber dado respuesta a los cuestionamientos intentados, corresponde -lo que así propicio al Acuerdo- hacer lugar parcialmente al recurso interpuesto por el actor y, en consecuencia, modificar el monto de condena el cual queda establecido en la suma total de \$ 39.962,02, conforme las explicaciones expuestas.

**VI.-** Atento la forma en la que se resuelve el presente recurso estimo que las costas de esta instancia procesal deben ser impuestas al accionante impugnante en su carácter de vencido, por aplicación del principio objetivo de la derrota (arts. 17 de la ley 921 y 68 del CPCC). Esto en razón a que lo sustancial de la materia apelada no resultó procedente.



**VII.-** Respecto a los honorarios de esta etapa procesal cabe diferir su regulación hasta tanto se establezca la base regulatoria y se determinen los estipendios por el trabajo profesional en la instancia de origen (cfr. arts. 15, 20 y 47 de la ley 1594 modificada por ley 2933). **Así voto.**

A su turno, la **Dra. Alejandra Barroso**, dijo:

Por compartir íntegramente los fundamentos expuestos por el vocal preopinante, así como la solución propiciada, adhiero a su voto.

Por lo expuesto, constancias de autos, de conformidad con la doctrina y jurisprudencia citadas, y la legislación aplicable, esta Sala 2 de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia, con competencia en la II, III, IV y V Circunscripción Judicial,

**RESUELVE:**

**I.-** Hacer lugar parcialmente al recurso interpuesto por el actor y, en consecuencia, modificar el monto de condena el cual queda establecido en la suma total de **PESOS TREINTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS SESENTA Y DOS CON DOS CENTAVOS (\$39.962,02)**.

**II.-** Imponer las costas de Alzada al recurrente, objetivamente vencido, difiriéndose la regulación de honorarios para el momento procesal oportuno.

**III.-** Protocolícese digitalmente, notifíquese electrónicamente a las partes y, oportunamente, remítanse al Juzgado de origen.

**Dra. Alejandra Barroso**  
**Jueza de Cámara**

**Dr. Pablo G. Furlotti**  
**Juez de Cámara**

**Dr. Juan Ignacio Daroca**  
**Secretario de Cámara**

Se deja constancia de que el Acuerdo que antecede fue firmado digitalmente por el Sr. Vocal, Dr. Pablo G. Furlotti, y la Sra. Vocal, Dra. Alejandra Barroso, y por el suscripto, conforme se



**PODER JUDICIAL  
DE NEUQUÉN**

desprende de la constancia obrante en el lateral izquierdo de fs. 266, y del sistema informático Dextra. Asimismo, se protocolizó digitalmente conforme lo ordenado.-

Secretaría, 7 de Febrero del año 2023.-

**Dr. Juan Ignacio Daroca  
Secretario de Cámara**