Expediente: **612/15**
Carátula: **JEREZ OSVALDO DANIEL C/ HILADO S.A. S/ DESPIDO**

Unidad Judicial: **EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 5**
Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**
Fecha Depósito: **14/03/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20335405251 - JEREZ, OSVALDO DANIEL-ACTOR
20255424034 - HILADOS S.A., -DEMANDADO
20300907475 - MOLINA, NICOLAS-EX-APODERADO
90000000000 - CHELATTI, RENE PABLO-PERITO CONTADOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 5

ACTUACIONES N°: 612/15

H103254946406

JUICIO: JEREZ OSVALDO DANIEL C/HILADOS SA s/ DESPIDO. EXPTE. N° 612/15.

San Miguel de Tucumán, marzo de 2024

VISTOS: el recurso de apelación interpuesto por el actor contra la sentencia de fecha 30/5/2022 dictada por el Juzgado del Trabajo de la II° nominación en los autos caratulados "**JEREZ OSVALDO DANIEL C/HILADOS SA s/ DESPIDO**"

CONSIDERANDO:

VOTO DEL VOCAL ADOLFO J. CASTELLANOS MURGA:

I. El actor Osvaldo Daniel Jerez, por intermedio de su letrado apoderado Gerónimo José Cruz Cornejo interpuso recurso de apelación contra la sentencia de fecha 30 de mayo de 2022, dictada por el el Juzgado del Trabajo de la II° nominación, la cual resolvió: *"I. NO HACER LUGAR a la demanda promovida por Osvaldo Daniel Jerez, DNI N° 23.555.360, con domicilio en Mza. D, lote 20, Barrio Ampliación Nicolás Avellaneda, Alderetes, en contra de HILADO SA, CUIT 30-62636962-2, con domicilio en Ruta 304, km. 10,5, Los Gutiérrez, Tucumán, conforme lo considerado, ABSOLVIENDO a la demandada de todos los rubros reclamados por el actor en su demanda, por lo considerado. II. COSTAS: a la actora, conforme lo considerado. III. REGULAR HONORARIOS: Al letrado Luis José Bussi, la suma de $77.500. (pesos setenta y siete mil quinientos); al letrado Patricio García Pinto, la suma de $179.131,13. (pesos ciento setenta y nueve mil ciento treinta y uno con trece centavos); al letrado Nicolás Molina, la suma de $39.623,48. (pesos treinta y nueve mil seiscientos veintitrés con cuarenta y ocho centavos); y al perito CP Rene P. Gelatti, la suma de $39.623,48. (pesos treinta y nueve mil seiscientos veintitrés con cuarenta y ocho centavos), conforme a lo considerado. IV. TÉNGASE PRESENTE la reserva del caso federal interpuesta por el actor. V. PLANILLA FISCAL oportunamente practíquese y repóngase (artículo 13 de la ley 6.204)."*

Concedido el recurso, mediante decreto de fecha 28/6/2022, el actor expresa agravios y, corrido traslado de los mismos, la demandada Hilados SA contesta, por intermedio de su letrado apoderado Patricio García Pinto.

Recibidos los autos en esta Sala V de la Cámara de Apelaciones del Trabajo y resuelta la integración del Tribunal, el 27/10/23 pasan los autos a despacho para resolver.

II. El apelante expresa su crítica contra la sentencia de grado, en cinco agravios que serán reseñados a continuación, para luego ser escudriñados confrontándolos con los fundamentos del pronunciamiento impugnado y, en su caso, con las probanzas rendidas en el expediente.

1) En el primer agravio, se queja del análisis que el juez *a quo* realizó del intercambio epistolar y del valor otorgado al silencio.

Alega que la injuria que tornó imposible la prosecución del vínculo consistió en el cambio de jornada de trabajo impuesta por la empresa al asumir la conducción la firma Hilados S.A Refiere que, aún cuando técnicamente no se encuentra configurado el silencio, el resultado hubiera sido el mismo, toda vez que la respuesta de la demandada fue sentar una postura clara de no dar marcha atrás a las medidas impuestas respecto de la modalidad de trabajo.

Explica que la patronal fundó el cambio de jornada en lo normado en el art. 24 del CCT 500/07, no obstante lo cual incumplió lo allí normado, toda vez que formuló su plan de productividad de forma unilateral, sin consulta previa y de forma definitiva, modificando el horario y frecuencia de trabajo. Refiere que la accionada no probó haber cumplido con la comunicación del nuevo horario ni haber informado a los empleados y autoridades gremiales.

Destaca la declaración testimonial de Germán Horacio Gómez, de la que -a su entender- resulta que la empresa no cumplió con lo normado en el CCT.

Reitera que la conducta agraviante que motivó el despido indirecto no se hubiera modificado por el solo transcurso de uno o dos días hábiles más.

2) En el segundo agravio cuestiona la valoración otorgada por el inferior a la respuesta de la empresa ante los reclamos del actor. Critica que el juez resuelve configurar a la misma como positiva sin tener en cuenta que la empresa solamente se limitó a cuestionar su accionar, sin que surja de la respuesta que la demandada haya invitado al actor a mantener sus condiciones de trabajo anteriores a la modificación operada hasta tanto se resuelva la controversia.

3) En el tercer agravio el actor critica la manera en que se aplicaron los principios de buena fe, colaboración, solidaridad y de conservación del contrato de trabajo. Refiere que el juez concluye considerando que el actor violó tales principios, valorando la sola mención realizada por la empresa en su CD de fecha 20/10/14 donde dijo que era apresurada e injustificada la decisión rupturista. Se queja de que se haya omitido la primera parte de esa misiva, en la cual la empresa ratifica el sistema de trabajo agraviante, sin dar lugar al pedido legítimo formulado por el trabajador.

Expresa que el solo decir que se prioriza la continuidad del contrato invitando al trabajador a reintegrarse a su puesto bajo el mismo régimen y bajo las mismas condiciones agraviantes, en claro abuso a las facultades de dirección de la empresa, no puede ser valorado como un cumplimiento del art. 10 de la LCT.

Insiste en que el Juez se equivoca al considerar que el trabajador viola el principio de buena fe, continuidad del trabajo, colaboración y solidaridad por sujetarse a su postura de reclamar el restablecimiento de las condiciones de trabajo anteriores.

Postula que la empresa, conforme surge de la misma carta citada, no considera en lo más mínimo revertir las reformas impuestas a la jornada de trabajo, toda vez que ratifica las modificaciones, invocando nuevamente normativa a la cual hace caso omiso.

4) En el cuarto agravio el apelante descalifica la decisión del *a quo* de invalidar el reclamo del trabajador, por el solo hecho de existir otros compañeros que recurrieron a sede administrativa, en lugar de efectuar un reclamo judicial.

Asegura que el juez, con su afirmación en pos de la tramitación de la vía administrativa ante la Secretaria de Estado y Trabajo de la provincia, olvida que, conforme lo establece el art. 6° del

Código Procesal Laboral de Tucumán, la Justicia del Trabajo es quien tiene la competencia para entender finalmente en conflictos como el de autos, no siendo ni obligatorio ni necesario, el paso por la vía administrativa enunciada.

5) En quinto lugar, se agravia el apelante de la manera en que fueron impuestas las costas. Postula que, incluso de no hacer lugar al resto de los agravios, no puede dudarse que el actor tenía razones fundadas para reclamar una indemnización por la ruptura del contrato, por lo que debería eximirselo de las costas.

III. Llega firme a esta instancia, que la ruptura del contrato de trabajo que vinculó a las partes se produjo mediante telegrama impuesto el 15/10/15 -recibido al día siguiente- en el que se comunicó el despido indirecto en los siguientes términos: “Me dirijo a Uds., en relación con la carta documento de fecha 9/10/14 y recepcionada por uds. el día 10 de octubre próximo pasado sin que mereciera réplica de ninguna especie, con el objeto de llevar a vuestro conocimiento que hago efectivo el apercibimiento allí expresado considerándome despedido en forma indirecta.”

Previo al despido indirecto, el actor había intimado a la patronal en los siguientes términos: “Me dirijo a Uds., en relación con vuestras directivas vinculadas a cambios de horarios y jornadas de trabajo que ya se están instrumentando, en las que me informaron que deberé trabajar doce horas corridas, sin que se reconozcan horas extras ni días feriados, pongo en vuestro conocimiento que la facultad de dirección de la empresa no puede ser ejercida mediante un abuso de posición dominante, dado que por razones de salud no puedo estar parado durante tanto tiempo, a consecuencia que padezco tendinitis crónica en el talón de aquiles del pie izquierdo. En tal sentido, solicito ser revisado por vuestro médico laboral a fin de corroborar cuanto expongo. Tal razón por la que los emplazo por el termino de 24 hs. me hagan conocer en forma fehaciente vuestras nuevas condiciones de trabajo, bajo apercibimiento de considerarme despedido por vuestra exclusiva culpa.”

Llega firme a esta instancia, que dicha intimación había sido recibida el 10/10/14 y que la demandada contestó mediante carta documento remitida el 16/10/14, en la cual negó haber hecho “abuso de posición dominante” por el cambio en el horario de trabajo establecido en la empresa, alegando que el nuevo sistema de rotación de trabajo por equipo implementado, tiene sustento normativo en los arts. 64, 65, 66, 197 y 202 de la LCT, art. 24 CCT 500/07 y art. 37 CCT 123/90. También indicó, la demandada, que “las horas trabajadas contemplan los descansos establecidos por las normas referidas, y no son susceptibles de producir ni agravar ninguna enfermedad laboral.” Asimismo citó al actor a presentarse el día 20/10/14 a las 10.00 en consultorio médico para el control médico patronal. Por último, alegó que las nuevas condiciones de trabajo le habían sido debida y oportunamente comunicadas mediante transparentes colocados en la empresa y que el actor ya las conocía, por haber trabajado con ese sistema desde el 1/10/14.

IV. El juez de grado valoró la conducta de las partes plasmada en las misivas intercambiadas. En este sentido, indicó que el actor había intimado a la demandada por el exiguo plazo de 24 horas y que el plazo mínimo por el cual debía subsistir el silencio, a los efectos del art. 57 LCT, era de dos días hábiles. Teniendo en cuenta ello, juzgó al despido indirecto de apresurado y contrario a derecho, toda vez que el primer día hábil para responder fue el 14/10/14, y el segundo día hábil fue el 15/10/2014.

En el razonamiento del juzgador “*...el actor recién quedaba habilitado -conforme previsiones del Art. 57 LCT- para despachar la misiva de despido indirecto, el día 16/10/14; esto es, cuando ya había vencido el plazo de 2 días hábiles que la LCT le otorga al empleador para responder a las intimaciones del trabajador*”. A raíz de ello, determinó que “*...la decisión del actor de extinguir el vínculo mediante dicha misiva (despachada el 15/10/14), fue apresurada, prematura, y contraria a las expresas previsiones del Art. 57 LCT.”*

Asimismo, el sentenciante tuvo en cuenta que la demandada no guardó silencio frente a la interpelación cursada por el trabajador el día jueves 09/10/14, recepcionada por ella el viernes 10/10/14, por cuanto consta agregada a la causa la respuesta dada por la accionada mediante CD del día jueves 16/10/14. Así, el inferior juzgó que la accionada respondió el día subsiguiente inmediato de cumplirse los dos (2) días hábiles, esto es: el 16/10/14. Aclaró que, siguiendo las enseñanzas de Vázquez Vialard, no se debe examinar la fecha de la recepción del telegrama o carta documento de respuesta del empleador al empleado, sino que lo importante es tener en cuenta la fecha de la “emisión”

Seguidamente, el *a quo* calificó de manera negativa la conducta del trabajador: "*...la parte actora ha quebrantado -con su accionar- tanto los principios de buena fe (Art. 63 LCT), como la obligación genérica de las partes de actuar activa y pasivamente con criterio de colaboración y solidaridad (Art 62 LCT); e incluso, violando el principio de conservación del contrato de trabajo (Art. 10 LCT). Todo ello, en razón que su decisión de poner fin al vínculo laboral se produce sin esperar el cumplimiento del plazo mínimo de dos (2) días hábiles exigido por el art. 57 de la LCT, lo que claramente constituye una conducta contraria a derecho, por abusiva, intempestiva y apresurada, decisión que -como tal- no puede ser amparada ni recibir tutela judicial."*

"*...me lleva a concluir que la parte actora no tenía intenciones de conservar el empleo, sino que -por el contrario- había decidido romper el contrato de trabajo, haciéndolo en forma intempestiva y apresurada".*

Asimismo, el juez argumentó que "*...el apresuramiento y la rigidez de la conducta del actor, en dar por concluido el vínculo laboral, no solamente no se ajusta a derecho, sino que tampoco se compadece, ni concuerda, con lo que fue la conducta asumida por un importante grupo de trabajadores de la empresa, quiénes en lugar de intimar y darse por despedidos, acudieron -con asesoramiento letrado- por ante la Secretaría de Estado y Trabajo, reclamando lo que consideraban "ajustado a derecho" (respecto de la modificación de las modalidades de trabajo), pero sin llegar a extinguir el vínculo laboral con tanta premura; lo que -a mi modo de ver- constituyó una clara y evidente posición (de dicho grupo de trabajadores) en pos de la "conservación del empleo" (Ver Expte. Administrativo agregado a la causa como consecuencia del informe de fs. 416). Con relación al tema, considero que el actor razonablemente pudo asumir una conducta semejante a los trabajadores referidos, acudiendo -lo reitero- por ante la autoridad administrativa (procurando solucionar la diferencia que se generaba por la implementación del nuevo sistema rotativo de trabajo 2X2 propuesto por la parte demandada), más aun teniendo presente su "antigüedad en el cargo" (de más de 20 años de trabajo)."*

También tuvo en cuenta que *"...la propia demandada -además- también le remitió la misiva del 20/10/2014, invitando al actora a que* ***"****reconsidere su decisión, dejando sin efecto la misma y que continúe trabajando para nuestra empresa****". Es decir, se advierte también una conducta de la demandada, procurando "recomponer la situación" (reencauzar la relación laboral) y reconducir el vínculo extinguido indirectamente por el actor; y sin embargo éste último, se mantuvo inflexible en su posición, lo que permite ratificar un accionar totalmente contrario al "principio de conservación del empleo".*

Finalmente, el decisorio concluye que "*...el despido indirecto decidido por el actor resultó injustificado, por prematuro y apresurado, lesionando elementales principios laborales, como lo son el de buena fe, el de conservación del empleo y lo dispuesto en el art. 57 de la LCT; y por lo tanto, debe ser considerado sin justa causa"*

V. Confrontados los agravios del apelante, con los fundamentos que informan el pronunciamiento impugnado, adelanto que el recurso debe rechazarse.

En primer lugar, no es cierto lo que dice el apelante, respecto a que la causal de despido haya sido el cambio de los horarios de trabajo y el abuso del poder de dirección que podría derivar de tal circunstancia. Por el contrario, del intercambio epistolar, y a la luz de lo normado en el art. 243 CPCC, surge que el despido indirecto no se fundó en esa causal, sino en la falta de réplica al telegrama previamente cursado, razón que invocó el actor para "hacer efectivo el apercibimiento allí dispuesto".

El apercibimiento en cuestión, surge del telegrama del 9/10/14, donde consta que el actor emplazó a que en el término de 24 horas le informan las modificaciones en la jornada de trabajo, bajo apercibimiento de darse por despedido.

Queda claro, entonces, que la conducta agraviante que invocó el trabajador como causal de ruptura del contrato, fue la falta de réplica de la patronal a su emplazamiento, y el emplazamiento, no era a que se diera marcha atrás con las modificaciones en materia de jornada, sino a que se le "informara" respecto a las mismas.

Pues bien, ni una ni otra conducta supuestamente injuriante fue probada por el actor. Es decir, no se configuró el silencio de la empleadora -conforme fue analizado razonadamente por el juez de grado y no merece reproche del apelante-, ni tampoco se probó que la patronal no informara las

modificaciones realizadas a la jornada de trabajo.

Muy por el contrario, el propio actor reconoció que el nuevo sistema de jornada en turnos rotativos de 12 horas ya se venía implementando desde el 1/10/14, con lo cual no luce razonable que pretenda invocar un incumplimiento del empleador, de no “informar”, algo que el trabajador ya conocía.

Tampoco el análisis del testimonio del Sr. Germán Horacio Gómez -al que alude el actor en su escrito recursivo- modifica el análisis de los hechos, puesto que este testigo ratificó que el cambio de horario les fue avisado, aún cuando expresó desacuerdo con ese cambio.

Por otro lado, yerra el actor al sustentar un agravio fundado en la falta de análisis del juez de grado, a la respuesta que brindó la patronal al telegrama de intimación. Contrariamente a lo sostenido por el apelante, surge de las constancias de autos que la respuesta de la patronal fue, no sólo oportuna, sino que además acorde al deber de buena fe, ya que la empleadora citó las normas que justifican la modificación de los horarios de trabajo, indicó que el trabajador ya las conocía -puesto que venían implementándose hace varios días- y lo citó a control con un profesional médico, como solicitaba el Sr. Jerez en su telegrama.

Es decir que, lejos de dar una respuesta “negativa”, la demandada respondió de manera adecuada al requerimiento del trabajador, por lo que -aún si el juez hubiera analizado esa respuesta y hubiera prescindido de la causal de silencio invocada en el despido indirecto-, el resultado hubiera sido el mismo, por cuanto la respuesta de la patronal no fue injuriante.

Por otro lado, conviene tener presente que, de las constancias probatorias del expediente, surge que se produjo prueba pericial médica, de la que resulta que el Sr. Jerez sí puede permanecer de pie, ya que en esa posición el tendón de aquiles no trabaja y que sí puede trabajar en jornada laboral superior a ocho horas diarias. Es así que el actor invocó que el cambio en su jornada de trabajo le provocaba un perjuicio en su salud, que luego no probó.

Es del caso señalar, que si el cambio de jornada efectivamente causaba algún perjuicio al Sr. Jerez, lo adecuado hubiera sido que se sometiera al control médico patronal -que él mismo solicitó y que la demandada concedió-, antes de adoptar la decisión rupturista. Es por esto que luce acertado el análisis sentencial, en cuanto juzga la conducta del trabajador como contraria al deber de buena fe, y como apresurada y prematura, ya que lo razonable hubiera sido que el Sr. Jerez aguardara una resolución de su planteo, antes de darse por despedido.

También yerra el apelante en el análisis de la normativa convencional que la patronal invocó para fundar el cambio en la jornada de trabajo. De esas normas, no surge -como mal pretende el actor- que la demandada debiera seguir algún procedimiento específico para implementar el cambio de jornada . Los CCT 500/07y 123/90 regulan de manera amplia los poderes de dirección del empleador permitiéndole “...la facultad de disponer los cambios en las modalidades de trabajo que consideraren necesarios para el mejor desenvolvimiento de sus actividades productivas, así como la de impulsar y arribar a acuerdos con sus trabajadores con el fin de optimizar las condiciones de eficiencia, productividad, cargas de trabajo, reducción de costos, mejoramiento de la calidad y preservación de las fuentes de trabajo.”

Únicamente, para el caso de desacuerdo entre las partes respecto a los cambios implementados, el CCT 500/07 prevé un mecanismo específico a los efectos de resolver los desacuerdos (art. 24).

Es por esto que no resulta desacertado el razonamiento sentencial, en cuanto comparó la conducta del Sr Jerez con la de otros trabajadores que recurrieron a sede administrativa a los efectos de que se implemente, justamente, el procedimiento de conciliación previsto en el convenio colectivo.

En efecto, siendo que la normativa prevé un mecanismo al cual las partes pueden acudir en caso de conflictos derivados de ejercicio del poder de dirección, era esperable que el Sr. Jerez acudiera a ese mecanismo, o al menos a que esperara un tiempo razonable antes de tomar la decisión de romper el contrato de trabajo.

Es a la luz de todas estas consideraciones, que el análisis realizado por el inferior no logra ser rebatido por ninguna de las críticas que realiza el apelante, por lo que cabe rechazar los agravios invocados por el actor y confirmar la decisión del juez de grado, de considerar injustificado el despido indirecto. Así lo declaro.

VI. Tampoco puede proceder el agravio en materia de costas, las que fueron impuestas en su totalidad al actor, en virtud del principio objetivo de la derrota.

Las excepciones al principio objetivo de la derrota deben ser analizadas con criterio restrictivo, puesto que el mencionado principio es corolario de la teoría objetiva del riesgo y tiende a reparar los gastos que se ha visto obligado a realizar quien debió recurrir al pleito a fin de que se reconozca el derecho que le asistía. Para variar dicho criterio, se requiere que se demuestre la existencia de circunstancias objetivas que avalen la eximición de costas al vencido.

Jurisprudencia que comparto tiene dicho que "*la sola creencia subjetiva del litigante de la razón probable para litigar no es, por sí, luciente para eximir del pago de las costas del juicio perdidoso, pues es indudable que todo aquel que somete una cuestión a los tribunales de justicia es porque cree tener razón de su parte, más ello no lo exime de los gastos del contrario, si el resultado del juicio no le es favorable, con la única excepción de cuando se ventilen cuestiones dudosas o difíciles de derecho"* (CJST Piezzi O. vs. Bco. Crédito Argentino s/Cobro, Fallo n° 385, 19/05/00)

Considero que no hay motivos que permitan considerar que el actor tenía razón probable de litigar, más allá de la expectativa de cualquier litigante de triunfar en su pretensión.

Por tales motivos, cabe rechazar la pretensión del actor de que se modifique la manera en que fueron impuestas las costas y confirmar lo decidido en este punto. Así lo declaro.

VII. En conclusión, por todo lo analizado, cabe rechazar el recurso de apelación interpuesto por el actor contra la sentencia dictada por el juzgado del trabajo de la 2da nominación en fecha 30/5/22. Así lo declaro.

VIII. COSTAS: las costas de esta instancia, se imponen al actor vencido, en virtud del principio objetivo de la derrota (art. 61 y 62 CPCC). Así lo declaro.

IX. HONORARIOS: Para determinar los honorarios en esta instancia, resulta aplicable el art. 51 de la ley 5480: "Por las actuaciones correspondientes a segunda o ulterior instancia, se regulará en cada una de ellas del veinticinco por ciento (25%) al treinta y cinco (35%) de la cantidad que deba fijarse para los honorarios de primera instancia. Si la apelación prospera en todas sus partes a favor del apelante, el honorario de su abogado se fijará en el treinta y cinco por ciento (35%)."

Dr.. Gerónimo José Cruz Cornejo: 25% de lo regulado en primera instancia al Dr. Bussi, actualizado a la fecha de la presente sentencia. Así lo declaro.

Dr. Patricio García Pinto: 30% de lo regulado en primera instancia, por el principal, a los letrados García Pinto y Molina, actualizado a la fecha de la presente sentencia. Así lo declaro.

PLANILLA PARA LA REGULACIÓN DE HONORARIOS:

Honorarios 1° instancia $ 214.957,36

Tasa Activa Bco.Nac.Arg.Dto.Doc del 30/04/2022 al 29/02/2024179,43% $ 385.697,99

Base Regulatoria Actualizada al 29/02/2024 $ 600.655,35

Dr. Patricio García Pinto

30% S/ Art. 51 Ley 5.480

$ 600.655,3530%$ 180.196,61

Honorarios 1° instancia $ 77.500,00

Tasa Activa Bco.Nac.Arg.Dto.Doc del 30/04/2022 al 29/02/2024179,43% $ 139.058,25

Base Regulatoria Actualizada al 29/02/2024 $ 216.558,25

Dr. Gerónimo José Cruz Cornejo.

25% S/ Art. 51 Ley 5.480

$ 216.558,2525%$ 54.139,56

VOTO DE LA VOCAL MARÍA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ:

Por compartir los fundamentos vertidos por el Vocal Preopinante, me pronuncio en idéntico sentido.

Por ello, esta Sala V de la Excma. Cámara de Apelaciones del Trabajo,

RESUELVE:

I) NO HACER LUGAR al recurso de apelación interpuesto por el actor contra la sentencia de fecha 30 de mayo de 2022, conforme lo considerado.

II) COSTAS: en la forma considerada.

III) HONORARIOS: Regular honorarios a los letrados Gerónimo José Cruz Cornejo en la suma de $54.139,56 (pesos cincuenta y cuatro mil ciento treinta y nueve con 56/100) y Patricio García Pinto en la suma de $180.196,61 (pesos ciento ochenta mil ciento noventa y seis con 61/100), conforme lo considerado.

HAGASE SABER Y REGÍSTRESE.

ADOLFO J. CASTELLANOS MURGA MARÍA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ

Ante mí

SIMÓN PADRÓS, ANDRÉS

Actuación firmada en fecha 13/03/2024

Certificado digital:
CN=SIMON PADROS Andres, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20264022461

Certificado digital:
CN=DOMÍNGUEZ María Del Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27213290369

Certificado digital:
CN=CASTELLANOS MURGA Adolfo Joaquin, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20165400039

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán https://www.justucuman.gov.ar.