Expediente: **1919/21**
Carátula: **LIBERATORE LILA RAQUEL C/ ALMAFUERTE S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DE CÁMARA DE APELACIONES DEL TRABAJO N° 1**
Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**
Fecha Depósito: **24/09/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20182858952 - LIBERATORE, LILA RAQUEL-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
27250900096 - ALMAFUERTE S.R.L., -TERCERO INTERESADO
27250900096 - CEKADA, PATRICIA KATIA-POR DERECHO PROPIO
20182858952 - RIVAS, GONZALO ALFREDO-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - ALMAFUERTE S.R.L., -DEMANDADO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y SEG.SOC.P/PROF.DE LA PROV.DE TUC., ----

---

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada de Cámara de Apelaciones del Trabajo N° 1

ACTUACIONES N°: 1919/21

H106005866326

Cámara De Apelación del Trabajo Sala 2

JUICIO: " LIBERATORE LILA RAQUEL c/ ALMAFUERTE S.R.L. s/ COBRO DE PESOS " EXPTE N°: 1919/21

San Miguel de Tucumán, en la fecha y número de registro consignado al final de la sentencia, se pone a la vista de este Tribunal para resolver, el recurso de apelación deducido por la demandada Almafuerte S.R.L en contra de la sentencia de fecha 11/10/2024, dictada en estos autos caratulados “Liberatore Lila Raquel c/ Almafuerte S.R.L s/ Cobo de Pesos, expte 1919/21, tramitado por el Juzgado del Trabajo de I° Instancia de la XI° Nom., perteneciente a la Oficina de Gestión Asociada del Trabajo n.° 1, del que

RESULTA:

En fecha 05/11/2024 la letrada Patricia Katia Cekada, en representación de la demandada Almafuerte S.R.L, deduce recurso de apelación en contra de la sentencia de fecha 11/10/2024, concedido mediante proveído de fecha 11/02/2025.

En fecha 20/02/2025 la demandada expresa agravios y en fecha 05/03/2025 los contesta el letrado Gonzalo Alfredo Rivas en representación de la actora Lila Raquel Liberatore.

La causa arriba a ésta Sala, que ya se encontraba integrada por proveído de fecha 11/03/2025, por la Sra. Vocal Marcela Beatriz Tejeda y el Sr. Vocal Marcelo R. Diaz Critelli, como vocal preopinante y conformante respectivamente, quedando la causa en estado de resolver y,

CONSIDERANDO:?

VOTO DELA SRA. VOCAL PREOPINANTE MARCELA BEATRIZ TEJEDA?

Serán analizados los puntos materia de agravios y considerandos de la sentencia recurrida a la luz de lo prescripto por los arts. 777 CPCyC y 127 CPL.

Debe tenerse presente al momento de la resolución de la cuestión y análisis de los agravios, que la misma debe efectuarse en el marco de la plenitud de jurisdicción del tribunal superior, siendo una característica de los recursos ordinarios, que la aptitud de conocimiento que se acuerda al órgano competente para resolverlos, coincide con la que corresponde al órgano de dictó la resolución impugnada dentro del marco de lo apelado.

Se tiene dicho que: *"cuando el ataque a través de la apelación es amplio y se cuestionan todos y cada uno de los puntos discutidos en primera instancia, "el superior cuenta con iguales poderes para el juez aquo"; entonces, "el efecto devolutivo se produce plenamente y puede decirse, en cierto modo, que la causa se conoce ex novo". Puede, entonces, examinar los hechos y el derecho con plena jurisdicción, también está facultado para pronunciarse iura novit curia, calificando la acción intentando y encuadrando jurídicamente los hechos expuestos por las partes; y, siempre dentro del marco de los puntos objetados, tiene amplias facultades de fundamentación: así, el juez de apelación puede utilizar distintos fundamentos de derecho de los invocados por las partes y por el juez de primera instancia (Loutayf Ranea Roberto G., "El recurso ordinario de apelación en el proceso civil", t. 1, ed. Astrea)".*

Conforme lo normado por el art. 127 CPL, se ingresará al análisis de cada uno de los puntos materia de agravio:

Agravios de la parte Demandada Almafuerte S.R.L

1.- Se agravia la demandada en cuanto la sentencia tiene por injustificado el despido.

Manifiesta que el análisis de los hechos realizado por el A quo introduce interpretaciones ajenas a las constancias de autos, al señalar que la actora se encontraba licenciada solo de prestar servicios presenciales, cuando en realidad el certificado médico prescribía reposo, sin distinción de modalidad.

Los Certificados médicos de fechas 02/08/2021 (que sea dicho de paso, solo tiene sello del médico pero no indica lugar de atención, ni hora, ni domicilio del médico, etc) y el del 10/08/21 adjuntados en autos y que ocasionaran los hechos de la ruptura, dicen: Que conste atendí a la Sra. Liberatore Lila Raquel DNI por una cervicobraquialgia. Aconsejo 7 (siete) días en uno y 15 (quince) dias en el otro, de reposo y tratamiento a partir de la fecha. Fdo. Enrique Gomez - Medico Anestesiólogo. 2/8/2021 y 10/8/2021, respectivamente.

Sostiene que reposo es reposo, sea presencial o virtual e implica la existencia de causa inhabilitante para prestar tareas. Si fuera reposo laboral (como lo es generalmente en patologías psiquiátricas) diría justamente eso: "reposo laboral" valga la redundancia.

Continúa diciendo que la sentencia fuerza la interpretación de la orden médica que presentara la actora. Hay otros datos de la realidad, que se encuentran documentados mediante la prueba de informes de CORREO ANDREANI, por el que se certifica las visitas efectuadas en el domicilio de la actora en fechas 12/08/2021 (hs. 10.41) y 13/08/2021 (hs. 12.58). En ninguna de las ocasiones estaba la actora en su domicilio.

Luego comparece la escribana Varela al domicilio de la Sra. Liberatore en fecha 24/08/2021 (supuestamente la orden de reposo seguía vigente) y constata que tampoco estaba cumpliendo con la supuesta orden médica (hs. 19.40).-

Agrega que es claro y el a.quo tenía convicción de ello (que la actora no cumplió reposo alguno), por eso agrega algo no invocado en autos: que es el supuesto reposo era de concurrencia presencial, y era solo laboral. Pero eso no es lo invocado en autos ni en la demanda ni en el responde, ni en la documentación.

Análisis de los Agravios

Se agravia la demandada en cuanto se ha declarado injustificado el despido de la actora.

En su sentencia, la jueza aquo, luego de efectuar un análisis del plexo probatorio y analizar la concurrencia de los requisitos previstos para que se configure la causal de pérdida de confianza denunciada por la empleadora, ha concluido lo siguiente: "*...En el caso particular, estimo que los elementos probatorios arrimados resultan insuficientes para sostener la legitimidad del despido*" . "*... Una vez reincorporada a la actividad presencial, y encontrándose aún vigente la emergencia sanitaria, la trabajadora se acogió a la licencia por enfermedad inculpable, en el marco del art. 208 de la LCT, denunciando patologías con suscripción de reposo (conforme certificados arrimados a la causa e informe remitido por el SESOP), lo que pudo ser corroborado por la patronal, conforme art. 210, lo que imponía a esta su deber de control médico. Cabe agregar que la suscripción de reposo que prescriben los certificados acompañados por la actora no implican per se reposo físico absoluto, sino reposo de la actividad laboral*" . "*...A mayor abundamiento, no puedo pasar por alto que la empleadora cuestionó extemporáneamente la condición de personal dispensado que revestía la actora, después de haber permitido la prestación de servicios de manera remota, quizás, entendiendo que, de esa forma, cumplía de igual manera y disminuía la presencialidad en el establecimiento y los riesgos de contagio, en el marco de la pandemia en el que acontecieron los hechos a esclarecer*" . "*...Por otra parte, si bien la Universidad Tecnológica de Tucumán cumplió en informar que la Sra. Liberatore dictó clases de manera virtual el segundo cuatrimestre del año 2021, la demandada no probó que, efectivamente, hubiera tomado los exámenes para dicha institución, durante el período de licencia otorgado entre las fechas 02/08/2021 y 09/08/2021, lo que descalifica el hecho objetivo en el que fundó su decisión rupturista*" . "*...Por las motivaciones expuestas, no cabe más que concluir que la demandada no ha probado de manera objetiva el perjuicio generador de la pérdida de confianza, merecedor de una sanción tal como la de extinguir el contrato de trabajo que la unía a la actora*" . "*...Es por ello que, el despido dispuesto por su parte resulta injustificado, resultando la actora acreedora de los créditos indemnizatorios que de ello derive. Así lo declaró*".

El análisis de la justificación del despido con causa exige, preliminarmente, la constatación de la inobservancia por parte del trabajador de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, y que es el presupuesto objetivo de la injuria.

Al respecto, nuestra Suprema Corte de Justicia local, en los autos caratulados "Coria Joaquín Alejandro vs. Libertad S.A. s/ Cobro de Pesos" (Sent. N° 468 del 21.06.12), sostuvo respecto del art. 242 de la LCT que "Interpretando la citada preceptiva legal, esta Corte ha expresado que tratándose de una situación de despido con justa causa "el último párrafo del artículo le otorga a los jueces la facultad de apreciar la existencia de la injuria" (Carlos Alberto Etala, "Contrato de Trabajo", Ed. Astrea, 2da. edición actualizada, pág. 559) por lo que "el magistrado deberá valorar el carácter de las relaciones que resulta del contrato de trabajo y las modalidades y circunstancias personales del caso" (CSJT, sent. 372 del 02/5/2006, "Pérez, Juan Ramón y otro vs. Cruz Alta S.A. s/ Cobro de pesos"). A ello cabe añadir que "recién luego de este examen que prudencialmente deberá realizar el juzgador, podrá estimar si la causa invocada es justa" (CSJT, sent. 946 del 28/10/2002, "Figueroa, Mario Roberto vs. Cafés La Virginia S.A. s/Indemnizaciones").

De allí que compete a los jueces valorar prudencialmente la injuria invocada como causal de extinción del vínculo conforme las pautas que tanto la doctrina como la jurisprudencia han dejado establecidas, esto es, gravedad del hecho injurioso, proporcionalidad de la sanción, contemporaneidad y principio non bis in ídem (cfr. CSJT, sent. 372 del 02/5/2006, "Pérez, Juan Ramón y otro vs. Cruz Alta S.A. s/ Cobro de pesos").

Del análisis de la constancias de autos surge que en fecha 24/08/2021 la parte demandada remite carta documento comunicando la extinción de la relación laboral en los siguientes términos: "... *Habiendo tomado conocimiento el día 10/08/21 que Ud. sigue prestando tareas en la Universidad Tecnológica Nacional de Tucumán, en la cátedra de "Ingles técnico II" de la carrera "Técnico universitario en programación", y que ha tomado examen en fecha 04/08/21, 06/08/21 y ayer 09/08/21, pese a encontrarse de licencia en nuestra institución, por enfermedad inculpable, conforme certificado médico presentado en fecha 02/08/21 (por 7 días) y 09/08/21 (por 15 días) por el que supuestamente se encontraría inhabilitada para prestar tareas ya que tiene orden de reposo; sumado a su historial de licencia continuas que toma desde hace*

más de 3 años lo que, a la luz de los hechos que conocemos en la actualidad, nos generan pérdida de confianza en su buena fe y en la veracidad de las causas supuestamente inhabilitantes denunciadas en dichas presentaciones, más su evidente falta de contrición al trabajo, que nos obligó incluso a intimarla a retomar tareas, pese a encontrarse inoculada sin que de su parte surgiera si quiera una comunicación telefónica con nuestra parte; todo lo cual demuestra su falta de interés en prestar tareas y poner su fuerza de trabajo a disposición; pese a que se dedica a publicar en sus redes sociales (Instagram y Facebook) su buen estado de salud para celebrar reuniones, viajar, etc., todo lo cual genera y ha generado un daño patrimonial, moral y una total pérdida de confianza que evidencian su mala fe, falta de lealtad y honestidad, haciendo abuso de sus derechos y pretendiendo forzar a nuestra parte a pagar reiteradas licencias por supuestas causas inhabilitantes que no son tales, agravado, además con el hecho de que ha omitido intencionalmente presentar declaración jurada a nuestra institución denunciando su cargo en la institución arriba mencionada y que nuestro conocimiento se produjo de manera aleatoria. Todo lo antes mencionado configura una injuria que torna imposible la consecución del vínculo laboral y por lo tanto notificamos que queda despedida con causa en los términos del art. 242 y sstes. Liquidación final y documentación laboral a su disposición en los términos de ley en Secretaría Administrativa de nuestro establecimiento. Queda Ud. debidamente notificada en los términos de ley...".

Esta sala tiene dicho en anteriores pronunciamientos, que la confianza es un elemento esencial para la armonía de las relaciones de trabajo y su pérdida puede ser causa de ruptura justificada del vínculo pero para que ello suceda tiene que haber algún hecho objetivo y concreto imputable y/o reprochable al dependiente que sirva para que el empleador asuma la convicción de que ya no puede fiarse de su subordinado. En realidad tal causa no puede servir para justificar el despido cuanto se apoya sólo en un elemento subjetivo, o sea la idea patronal de que el dependiente es infiel, desleal e indigno de confianza, debe mediar algún hecho objetivo que torne correcta tal inferencia lógica.

"La pérdida de confianza no constituye una causal autónoma de despido susceptible de ser admitida apriorísticamente y en abstracto, eximiendo a quien la invoque de acreditar su necesaria proyección en una conducta injuriosa, concreta y puntual cuya gravedad habilite la disolución directa del vínculo (C.Nac. Trab. Sala 9°, 19/5/1998 – Gutierrez Enrique v. Cencosud S.A)".- Asimismo: "La pérdida de confianza, expresión que refleja solamente un sentimiento subjetivo de quien la emite, no constituye un supuesto autónomo de justa causa de despido, dado que, en los términos del art. 242 de la LCT, el juez debe analizar hechos u omisiones imputables al contratante denunciado, la carga de cuya acreditación pesa en la esfera del denunciante, a fin de evaluar si ellos constituyen incumplimiento imposibilitante de la continuación de la relación de trabajo (CNTrab, sala Vim 21/2/92, DT, 1992-A-909, id. Sala VIII, 28/2/03, TSS, 2003-1888)".-

En consideración de lo expuesto, quien invoca como causa de despido justificativo de la extinción de la relación laboral debe acreditar prima facie la existencia de un hecho o conducta que revista la gravedad que justifique la medida.

En forma clara y concreta la jueza aquo efectúa el análisis del plexo probatorio en relación a cada uno de los hechos imputados a la actora, quitándole virtualidad como elemento objetivo y subjetivo para imputarle responsabilidad que justifique la decisión de extinguir la relación laboral por pérdida de confianza, en especial tomándose en cuenta que no se ha acreditado que efectivamente la Sra. Liberatore haya tomado examen los días mencionados por la demandada (el informe obtenido en el CPD 5 no proporciona tal información), lo cual constituía un hecho fundamental a acreditar, sin el cual no se puede tener por probada la causa objetiva invocada para justificar la pérdida de confianza alegada como causa de extinción del vínculo.

No resulta una realidad irrelevante en esta causa la antigüedad de la actora en la Institución, que no se denuncia o acredita conducta contraria a sus deberes como trabajadora, y además de las licencias puntuales denunciadas, las manifestaciones respecto de su vida personal no pueden ser considerados como adecuadas para la valoración de las causas de extinción del vínculo. Todas estas circunstancias deben ser necesariamente evaluadas conjuntamente con la naturaleza del hecho imputado, su gravedad, el perjuicio económico, a los fines de valorar en el caso si no tenía la empleadora otras soluciones menos gravosas, siendo que sin embargo optó por aquella más perjudicial para el trabajador, siendo la lealtad un deber recíproco de la partes.

Se tiene dicho: "Lo relevante en este caso es determinar si la medida resultó o no ajustada a derecho a la luz de la prueba aportada al proceso en función del derecho aplicable. Y ello, por cuanto como es sabido, el que alega un hecho como justa causa de despido debe asumir la carga probatoria, proporcionando los elementos necesarios que colocarán al sentenciante en la posibilidad de efectuar una adecuada valoración de las circunstancias (art. 302 del CPC supletorio). La parte que asume la iniciativa de poner fin al contrato, carga con la demostración de una conducta inexcusablemente incompatible con la prosecución del vínculo, demostración que no debe dejar ningún margen de duda (conf. Art 10 y conc. LCT)el despido directo dispuesto debe reputarse injustificado, en tanto, como es sabido, la pérdida de confianza, en sí misma, es una mera situación objetiva que no constituye causal rescisoria autónoma del contrato de trabajo, mientras no derive de un hecho objetivo con suficiente entidad injuriante impeditiva de la continuación del vínculo (art. 242 LCT, ver Grisolia, J.A, "Der. Del Trab. y de la Seg. Soc.", 12° Edic, T II, pag. 999). En suma, al considerar acreditados los supuestos fácticos denunciados para el distracto, la conclusión lógica es que no existió la conducta injuriosa atribuida a la actora. En ese sentido la jurisprudencia también ha señalado: "El sistema legal vigente tiende a privilegiar la subsistencia de las relaciones laborales y la parte que asume la iniciativa de ponerle fin, carga con la demostración del vínculo, demostración que no debe dejar margen de duda (CNTrab., sala V, octubre 31-1998: "Veron Víctor A c. Celulosa Recuperada", DT, 1989-A, 66). Y agrego que ello es así porque si existe tal margen de duda rige el principio de "in dubio pro operario" que es plenamente operativo en tales casos, donde la carga de la prueba radica en la parte empresaria productora del distracto (Excma. Cám. Del Trabajo, Concepción, sala 1, "Gónzalez Mercedes del Valle c. Mutualidad Provincial Tucumán s/ Indemnización por despido, sent. n° 170, 04.07.2014)"

Asimismo debe tenerse presente que: *"...No cualquier incumplimiento contractual configura una injuria en el sentido del analizado art. 242 de la LCT. Debe tratarse de una inobservancia que "por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación". Lo que significa que la parte injuriante debe haber excedido, en su conducta frente a la otra, por su hacer o por su omisión, de lo que puede considerarse como tolerable, y el exceso debe haber sido de tal gravedad que no consienta la continuidad de la relación, ni siquiera provisionalmente. Por ello el despido se considera como un último remedio (ultima ratio) al que no puede recurrirse sino en caso de verdadera necesidad. De lo contrario el despido se juzga como arbitrario (Excma. Cámara Laboral, sala VI, Mayer Marcos German c. Nuevo Banco Industrial del Azul S.A s/ Cobro de Pesos, 17.12.07, sent. 242)".*

Analizada la situación traída a resolver en autos a la luz de lo mencionado precedentemente se tiene que no se ha producido prueba que acredite que la Sra. Liberatore ha tenido un comportamiento ajeno a sus deberes como buena trabajadora, resulta acertada la decisión de la aquo que ha tomado en consideración las características del hecho, que las licencias se encontraban justificadas, que no se han acreditado los hechos concretos atribuidos a la actora (toma de exámenes virtuales durante el período de liciencia), que a lo largo de la relación laboral la actora no ha recibido ningún tipo de sanción o llamado de atención por motivo alguno, a lo que puede agregarse que no se ha configurado un perjuicio económico cierto y concreto. No ha aportado la demandada prueba suficiente para acreditar la gravedad del hecho que no consienta la continuidad de la relación laboral, sin perjuicio que, en su caso, tenía a su alcance otro tipo de medidas si considerara que la actitud de la trabajadora fuera contraria a las reglas laborales. Por esta razón es que estimo que el despido fue desproporcionado e injustificado y por lo tanto el agravio no puede prosperar y en consecuencia el recurso de apelación deducido por la demandada Almafuerte SRL en contra de la sentencia de fecha 11/10/2024 no resulta procedente. Así lo declaro.

COSTAS: Las costas del recurso de apelación deducido por la parte demandada, que se rechaza, se imponen a esta que resulta vencida (art. 62 CPCyC de aplicación supletoria). Así lo declaro.

HONORARIOS:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa por su actuación en la alzada, conforme lo prescribe el Art. 46 inciso b) de la ley 6.204.

Atento al resultado arribado y que se trata de honorarios del letrado por su actuación en el recurso de apelación, resulta de aplicación las disposiciones del art. 51 ley 5480, por lo que se toma como base regulatoria el monto de los honorarios regulados en primera instancia para cada parte,

actualizados al 30/06/2025 conforme publicación de la página web del Colegio de Abogados de Tucumán, conforme índice tasa Activa Promedio Banco Nación.

Se tiene dicho: "*El artículo 51 establece solo el porcentaje que se regula sobre la cantidad que deba fijarse –no de lo efectivamente regulado- para los honorarios de primera instancia. De allí que las regulaciones de primera y segunda instancia o ulterior instancia, tienen independencia no sólo en cuanto a las pautas regulatorias, sino también en relación a la base. Las Cámaras y la Corte Suprema poseen soberanía sobre la regulación a practicar en sus respectivas instancias.*

Los magistrados gozan de un amplio margen de valoración a los efectos de ponderar los factores a tener en cuenta para fijar los emolumentos profesionales. A criterio de este Tribunal, y conforme el monto del asunto, la labor profesional efectivamente cumplida por el letrado interviniente, etapas procesales cumplidas, el resultado arribado y el tiempo empleado, a los fines de la regulación de los honorarios profesionales de los letrados por su actuación en esta instancia, deben tenerse en cuenta, los principios de equidad, el monto que se ejecuta y las actuaciones efectivamente realizadas, conf. arts. 14, 15, 38 y 63 LA, y con especial consideración a las disposiciones del art. 13 ley 24432.

La CSJT en el fallo citado ut supra. ha dicho: "*Respecto de la aplicación del art. 13 de la ley 24.432, considero pertinente reproducir algunas consideraciones efectuadas por esta Corte en el precedente "Ganga Carlos Miguel y otro vs. Instituto de Previsión y Seguridad Social de Tucumán s/ Daños y Perjuicios (sentencia n° 212 del 10/3/2016). Allí se dijo que el art. 13 de la ley 24432 proporciona a los jueces de mérito una herramienta que, en determinados supuestos, permite el apartamiento de las disposiciones arancelarias locales, sin atender a los montos o porcentuales mínimos establecidos en los regímenes arancelarios nacionales o locales que rijan la actividad profesional, cuando la naturales, alcance, tiempo, calidad o resultado de la tarea realizada o el valor de los bienes que se consideren, indicaren razonablemente que la aplicación estricta, lisa y llana de esos aranceles ocasionaría una evidente e injustificada desproporción entre la importancia del trabajo efectivamente cumplido y la retribución que en virtud de aquellas normas arancelarias habría de corresponder. En forma expresa, la ley autoriza a regular honorarios por debajo de dichos mínimos, que es justamente lo peticionado por la demandada, reconociendo a los jueces la facultad de prescindir de ellos, cuando concurran los presupuestos que la misma norma describe*".

Conforme lo expuesto y efectuando una merituación de las pautas contenidas en la ley arancelaria local, especialmente art. 15, y art. 13 ley 24432 se constata que la aplicación de las disposiciones del art. 51 ley 5480 llevaría a una evidente desproporción entre la tarea efectuada por el profesional y la suma regulada, tomándose en consideración especial los argumentos por los cuales se rechaza el recurso del demandada. En consecuencia se regularará media consulta escrita para cada letrado

1) Al letrado GONZALO ALFREDO RIVAS, por su actuación en la causa, como letrado apoderado por la parte actora, le corresponde la suma de $280.000 (½ consulta art. 38 ley 5480). Así lo declaro.

2) A la letrada PATRICIA KATIA CEKADA, por su actuación en la causa,

como letrada apoderada por la parte demandada, le corresponde la suma de $280.000 (½ consulta art. 38 ley 5480). Asi lo declaro.

VOTO DEL SR. VOCAL SEGUNDO ADRIAN MARCELO R. DIAZ CRITELLI:

Por compartir los fundamentos dado por la Sra. Vocal Preopinante, se vota en igual e idéntico sentido. Es mi Voto.

Por ello, ésta Excma. Cámara de Apelación del Trabajo Sala IIa.,

RESUELVE:

I) NO HACER LUGAR al recurso de apelación deducido por la demandada Almafuerte SRL en contra de la sentencia de fecha 11/10/2024, conforme lo considerado.

II) COSTAS en alzada, como se consideran.

III) HONORARIOS, en alzada se regulan a: 1) Gonzalo Alfredo Rivass la suma de $280.000 (pesos doscientos ochenta mil), 2) Patricia Katia Cekada en la suma de $280.000 (pesos doscientos ochenta mil), conforme lo considerado.

IV) OPORTUNAMENTE vuelvan los autos al juzgado de origen (Oficina de Gestión Asociada del Trabajo n.° 1). Sirva la presente de atenta nota de remisión.

HAGASE SABER. MDM

MARCELA BEATRIZ TEJEDA ADRIAN MARCELO R. DIAZ CRITELLI

ANTE MI: FUNCIONARIO DE LEY

Actuación firmada en fecha 23/09/2025

Certificado digital:
CN=PONCE DE LEON Ricardo Cesar, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20213291492

Certificado digital:
CN=TEJEDA Marcela Beatriz De Fatima, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27127332253

Certificado digital:
CN=DIAZ CRITELLI Adrian Marcelo Raul, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20186135297

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