Expediente: **88/22**
Carátula: **VILTA JUAN ANTONIO C/ FIGUEROA SERGIO Y OTROS S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1 C.J.C.**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **15/05/2024 - 04:59**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20248853841 - FIGUEROA, SERGIO-DEMANDADO
20248853841 - FIGUEROA SERGIO, MEDINA RAMON Y MEDINA MANUEL SOC. DE HECHO, -DEMANDADO
20248853841 - MEDINA, RAMON-DEMANDADO
20284047967 - VILTA, JUAN ANTONIO-ACTOR
90000000000 - MEDINA, MANUEL-DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CONCEPCIÓN

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°1 C.J.C.

ACTUACIONES N°: 88/22

H20920560897

LES

JUICIO:VILTA JUAN ANTONIO c/ FIGUEROA SERGIO Y OTROS s/ COBRO DE PESOS – Expte. N° 88/22

Concepción, fecha dispuesta al pie.

AUTOS Y VISTOS

En los presentes autos caratulados " VILTA JUAN ANTONIO c/ FIGUEROA SERGIO Y OTROS s/ COBRO DE PESOS - Expte. N° 88/22" que se tramitaron por la Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°1 del Centro Judicial Concepción.

RESULTA

En 03/10/2022 se presentan los Dres. Claudio Gustavo Diaz y Luis Humberto Saiquita en nombre y representación del señor Juan Antonio Vilta, DNI: 17783027, domiciliado en Misiones y Malvinas de la ciudad de Aguilares en la provincia de Tucumán, e inician demanda en contra de Sergio Figueroa domiciliado en Mz M lote 14 B° 1° de Mayo de la ciudad de Concepción, Ramon Medina domiciliado en Dall Asta N°1750 de la ciudad de Concepción, Manuel Medina domiciliado en Costanera S/N (entre Catamarca y 20 de Junio) B° Jardin de la ciudad de Concepción y Figeroa Sergio, Medina Ramon y Medina Manuel Sociedad de Hecho CUIT 30714180416 con domicilio en San Martin N°2631 de la ciudad de Concepción provincia de Tucumán por cobro de pesos en concepto de indemnización por despido (art 245 LCT, indemnización sustitutiva de preaviso, vacaciones, SAC 2021 (segundo semestre), vacaciones, art. 2 ley 25323); por la suma de $1.770.044,32.

El actor manifiesta que ingresó a trabajar como cocinero en Aromas Café Bar, ubicado en San Juan N°151 de la ciudad de Concepción el 03/12/2007 en relación de dependencia para Figueroa Sergio, Medina Ramon y Medina Manuel SH. Sus tareas consistían en estar a cargo de la cocina, preparaba sándwich, pizzas y comidas al plato; de martes a domingos y descansaba los lunes, entraba a las 19 y salía a las 03 o 04 de la madrugada dependiendo la cantidad de trabajo.

Refiere que como consecuencia de la pandemia se restringió el trabajo y sus patrones le dijeron que tenía que esperar unos meses hasta que se normalice la situación pero durante ese lapso no se le abonó el sueldo básico ni se le otorgó compensación. Transcurridos unos meses se enteró que el bar funcionaba bajo la modalidad de ventas al domicilio por delivery y sus empleadores no le habían avisado nada. Se presentó ante ellos y recibió como respuesta que espere un tiempo más hasta que se normalice la situación. Al volver un tiempo después encontró que el bar Aromas había cerrado definitivamente y haciendo averiguaciones le dijeron que sus patrones habían abierto un bar denominado Bouquet en calle San Martin 2631 frente a la plaza San Martin de la ciudad de Concepción. Se dirigió al lugar pero sus patrones le negaron injustificadamente el trabajo por lo que se vio obligado a remitir TCL el 29/04/2022, que jamás fue respondido. En 13/06/2022 mando nuevo TCL dándose por despedido y reclamando el pago de las indemnizaciones debidas.

Aclara que se encontraba registrado como trabajador en relación de dependencia pero que no se abonaba en sueldo conforme la categoría en que se desempeñaba, estaba excluido de la obra social, seguro y sus vacaciones eran sin goce de sueldo. Funda el derecho aplicable en LCT, ley 25323 y CCT 758/19. Acompaña documentación y planilla de rubros reclamados. Ofrece prueba. Hace reserva del caso federal. Efectúa petitorio.

En 11/10/2022 el actor acompaña documentación.

En 07/11/2022 se apersonan Sergio Fabian Figueroa y Ramon Enrique Medina en modo personal y como socios de Figueroa Sergio, Medina Ramon y Medina Manuel SH con el patrocinio del letrado Carlos Arturo Senz y contestan la demanda incoada en su contra. Realizan las negativas de ritual en forma particular y general. Contestan demanda y al relatar su versión de los hechos manifiestan que el bar Aromas fue explotado por la SH a partir del 01/09/2013 conforme cuenta el contrato social constitutivo y con anterioridad lo explotaba el dueño del local a quien el actor no menciona. Indican que la exclusiva función del actor era la de preparar pizzas en sus diferentes variedades y otro dependiente se encargaba de los sándwichs. Afirman que con la pandemia deciden cerrar para siempre el local comercial y le entregan al señor Vilta a modo de indemnización, atento a la agobiante situación, 1 freezer de dos puertas, 6 mesas, 20 sillas y cajas de platos nuevos para compensar sus años de trabajo, en razón de que el cese de la relación laboral fue de común acuerdo por la situación de pandemia. Aclaran que el local nunca volvió a abrir sus puertas e incluso la documentación laboral y contable quedó depositada allí. Se oponen a la incorporación de cualquier tipo de prueba que el actor no haya acompañado. Oponen excepción de prescripción en razón de que el cierre del bar se produjo en marzo 2020 (inicio de pandemia). Impugna planilla. Efectúa petitorio.

En fecha 13/0/2023 la parte actora contesta la excepción planteada.

Por proveído del 14/03/2023 se abrió la causa a prueba a los fines de su ofrecimiento.

En fecha 11/05/2023 se realizó la audiencia de conciliación, la que se tuvo por intentada y fracasada por falta de acuerdo de los litigantes, por lo que se dispuso proveer las pruebas ofrecidas por las partes.

En 03/11/2023 se realizó el informe de Secretaría Actuaria.

En 09/11/2023 el letrado apoderado del accionante presentó su alegato. El 13/11/2023 lo hace el letrado apoderado de la parte demandada.

En 06/05/2024 y atento al estado procesal de autos, se procede al pase a despacho para el dictado de la pertinente resolución.

CONSIDERANDO

Cuestión Preliminar

De las presentaciones de las partes, surge que no existen discusiones en cuanto a los elementos que hacen al carácter de empleado de la parte actora y la fecha de ingreso. Si bien las partes admiten la existencia de la relación laboral que las unía, el punto principal sobre el que se producen diferencias, es en cuanto a las condiciones de la misma (categoría, tareas desempeñadas) y a la causal del distracto.

Asimismo, propongo tener por encuadrada la relación jurídica subyacente dentro del régimen de la Ley 20744, Convenio Colectivo 758/19 y sus modificatorias.

Excepción de falta de prescripción.

La parte demandada, al contestar demanda opone excepción de prescripción (art .256 LCT) basandose en que el cierre del local comercial dedicado a la explotación del bar se produjo en el mes de marzo 2020 por lo que considera que se ha extinguido la acción por el transcurso del tiempo sin haberseutilizado el derecho.-.

El art. 256 de la LCT establece que las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y en general de disposiciones de convenios colectivos, legales o reglamentarios prescriben a los dos años, siendo esta norma de orden público. La ley laboral establece que todos los reclamos judiciales que se pretendan realizar con origen en un contrato de trabajo o una relación laboral prescriben a los 2 años.

Cabe recordar que la excepción de prescripción consiste en un derecho subjetivo de un deudor de no pagar un crédito, que adeuda, por el transcurso del tiempo.

La prescripción es un instituto que tiene como fundamento lograr un equilibrio entre la justicia para quienes deben ser resarcidos y la seguridad para evitar que se vulneren los derechos del acreedor extendiéndose "in eternum" sus obligaciones. En materia laboral se ha establecido un plazo de prescripción bienal cuyo curso se suspende por una sola vez por la constitución en mora del deudor efectuada en forma auténtica. El curso de la prescripción de la acción resarcitoria nace al notificarse al empleador la decisión de extinguir el vínculo laboral. Con la notificación del despido comienza a correr el plazo de la prescripción.

La parte demandada confunde prescripción con caducidad. Anticipo que en la caducidad se extingue una acción por la falta de su ejercicio. Mientras que en la prescripción el derecho existe, lo que no existe es la voluntad del deudor de pagar.

En el presente caso la demandada debió haber especificado desde cuándo y hasta cuando cuenta el crédito que considera prescripto. Analizando los autos traídos a mi conocimiento, los créditos que se reclaman son indemnizaciones por ruptura de la relación laboral (despido indirecto) efectivizado mediante TCL del 13/06/2022, en consecuencia, no se cumplieron los dos años de plazo que exige la ley y éstos no se encuentran prescriptos, independientemente del análisis de si corresponde o no el crédito que se reclama.

En consecuencia, corresponde rechazar la excepción de prescripción, con costas a la demandada y asi lo decido.-

De la relación laboral: categoría o tareas desempeñadas.

Según los dichos del señor Vilta, ingresó a trabajar como cocinero en Aromas Café Bar, ubicado en San Juan N°151 de la ciudad de Concepción el 03/12/2007 en relación de dependencia para Figueroa Sergio, Medina Ramon y Medina Manuel SH. Sus tareas consistían en estar a cargo de la cocina, preparaba sándwich, pizzas y comidas al plato; de martes a domingos y descansaba los lunes, entraba a las 19 y salía a las 03 o 04 de la madrugada dependiendo la cantidad de trabajo. Que como consecuencia de la pandemia se restringió el trabajo y sus patrones le dijeron que tenía que esperar unos meses hasta que se normalice la situación, pero durante ese lapso no se le abonó el sueldo básico ni se le otorgó compensación. Transcurridos unos meses se enteró que el bar funcionaba bajo la modalidad de ventas al domicilio por delivery y sus empleadores no le habían avisado nada. Se presentó ante ellos y recibió como respuesta que espere un tiempo más hasta que se normalice la situación. Al volver un tiempo después encontró que el bar Aromas había cerrado definitivamente y haciendo averiguaciones le dijeron que sus patrones habían abierto un bar denominado Bouquet en calle San Martin 2631 frente a la plaza San Martin de la ciudad de Concepción. Se dirigió al lugar, pero sus patrones le negaron injustificadamente el trabajo por lo que se vio obligado a remitir TCL el 29/04/2022, que jamás fue respondido. En 13/06/2022 mando nuevo TCL dándose por despedido y reclamando el pago de las indemnizaciones debidas. Que se encontraba registrado como trabajador en relación de dependencia pero que no se abonaba en sueldo conforme la categoría en que se desempeñaba, estaba excluido de la obra social, seguro y sus vacaciones eran sin goce de sueldo.

Por su parte, los demandados manifiestan que el bar Aromas fue explotado por la SH a partir del 01/09/2013 conforme cuenta el contrato social constitutivo y con anterioridad lo explotaba el dueño del local a quien el actor no menciona. Que la exclusiva función del actor era la de preparar pizzas en sus diferentes variedades y otro dependiente se encargaba de los sándwichs. Que con la pandemia deciden cerrar para siempre el local comercial y le entregan al señor Vilta a modo de indemnización, atento a la agobiante situación, 1 freezer de dos puertas, 6 mesas, 20 sillas y cajas de platos nuevos para compensar sus años de trabajo, en razón de que el cese de la relación laboral fue de común acuerdo por la situación de pandemia. Que el local nunca volvió a abrir sus puertas e incluso la documentación laboral y contable quedó depositada allí.

Como se analizarán las pruebas en la presente sentencia según los principios del Derecho del trabajo en su máxima expresión, el “principio social” debe ser aplicado a la interpretación de las leyes procesales laborales. Ello se infiere de lo que tiene resuelto la Corte Suprema de la Nación Argentina en los siguientes términos: como la “justicia es una virtud al servicio de la verdad sustancial debe prevaler sobre los excesos rituales (Fallos: 280:228)”.

En este contexto serán analizadas las pruebas a la luz del principio “pro homine” que obliga a la exegesis del derecho más favorable a la persona y de plenitud o completitud de los derechos fundamentales para darles plenos efectos y extenderse compensatoriamente, más allá de la duda sobre la aplicación del Derecho Sustancial (Fallo Bercaitz).

El principio de la carga de la prueba en el C.P.C.C. dice que le incumbe al actor la carga probatoria de los hechos constitutivos del derecho que pretende le asiste y le corresponde al demandado probar los hechos impeditivos, modificatorios y extintivos en los que basa su defensa, pero se tendrá en consideración para analizar dentro del contexto citado las reglas dinámicas y variables de cargas probatorias según la realidad que se debe juzgar aquí y el principio protectorio que otorga dirección y dinámica al cuerpo del proceso laboral (Según el FFAN, Mario Cassina, Jorge Luis “Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Procesal Laboral I Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, p.26). Todo en concordancia con el art. 9 de la LCT y el art. 127 que es atinado resaltar que, en caso de duda, se traslada la responsabilidad probatoria al empleador ya que está en “mejores condiciones técnicas, profesionales y fácticas para esclarecerlos”.

Para poder dilucidar la discrepancia acerca de la categoría y tareas desempeñadas, corresponde analizar la prueba testimonial ofrecida por la parte accionante en el CPA N°2. Surge de los dichos de los testigos Graciela del Carmen Faur, Jose Dario Lescano, Analia Vanesa Roldan y Hector Humberto Roldan: “Yo los conozco porque siempre iba a comer en el bar, cuando yo pasaba al baño lo veía al señor Vilta haciendo pizzas”. “Él trabajaba en la cocina, era cocinero”. “Si lo veía trabajando, él se dedicaba a preparar pizzas. Un sábado a la noche fuimos con mi familia y yo tengo hijos chicos y querían pasar al baño y al costado está la cocina y ahí lo he visto amasando con su delantal blanco y todo”. “Vilta era pizzero y ayudante de cocina, lo sé porque en Aguilares fuimos compañeros de trabajo en un par de confiterías por el año 2002”.

Las pruebas testimoniales en el proceso, implican reconstruir la realidad a través de versiones orales, con todo el margen de ficción que ello puede llegar a importar, es, sin dudas una prueba importante en los procesos laborales. Considero que no surgen de las declaraciones evidencias de mendacidad ni contradicción, habiendo los testigos depuesto en cuanto a lo que vieron o presenciaron, demostrativo de que el accionante cumplía tareas de maestro pizzero. El actor no logra demostrar con la prueba analizada, que se desempeñaba como “encargado de cocina” (como lo afirma en su escrito inicial realizando tareas de sandwichero, pizzero y realizando comidas al plato) y así lo declaro.

Del Distracto.

La extinción del contrato de trabajo implica que cesa la relación jurídica existente entre sus partes integrantes. El despido requiere la imputación de una parte a la otra de incumplimientos que impiden continuar con la ejecución del contrato de trabajo o la decisión del empleador de no invocar causa y abonar una suma de dinero al extinguir la relación laboral.

El señor Vilta manifiesta en su escrito inicial que, como consecuencia de la pandemia y la consiguiente prohibición de atención al público, el bar donde se desempeñaba cerró sus puertas en marzo del 2020 y sus patrones le solicitaron que esperara unos meses hasta que se normalice la situación. Que después de un tiempo se presentó en su lugar de trabajo y de dio con la sorpresa que el bar había cerrado definitivamente, por lo que decidió hablar con sus patrones para que le proporcionen tareas, las que le fueron negadas injustificadamente.

En el caso de autos, analizo las misivas remitidas por la parte actora (CPA N°1):

- El actor el 29/04/2022 remite TCL a su empleadora solicitando se aclare su situación laboral bajo apercibimiento, en caso de negativa o silencio, de considerarse injuriado y despedido por la exclusiva culpa de su empleador.

- Que frente al silencio de los accionados, remite nuevo TCL el 13/06/2022 y se da por injuriado y despedido por la exclusiva culpa de su empleador, intima el pago de la indemnización correspondiente.

El despido indirecto es aquel que produce el trabajador imputándole al empleador una injuria que no consiente la prosecución del contrato. La injuria laboral implica la violación de algunas de las obligaciones que la Ley de Contrato de Trabajo impone tanto al empleador como al trabajador. El término injuria se refiere al incumplimiento contractual de una de las partes violatorio de las obligaciones que la ley impone a su cargo. Para que ese obrar contrario a derecho se erija en justa causa de despido debe asumir cierta magnitud, suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 LCT. El despido se consuma cuando llega a la esfera jurídica del destinatario el conocimiento de la voluntad de extinguir el contrato de trabajo.

Según los dichos del accionante el despido fue efectuado por TCL de fecha 13/06/2022. Conforme los dichos de los accionados, el señor Vilta no tenía derecho a reclamar indemnización alguna, por encontrarse caducada por prescripción.

Este magistrado entiende que la relación se extinguió por mutuo acuerdo de las partes, mucho antes del 13/06/2022 (fecha del TCL que comunica el distracto).

Entrando al análisis de la cuestión, bajo la denominación "extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes", en el art. 241 de la LCT encontramos dos causales, perfectamente diferenciadas una de otra: a) la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y b) la extinción del contrato por abandono recíproco en la relación. Se trata de dos supuestos perfectamente diferenciados entre sí, aun cuando ambos respondan a un mismo hecho que la ley asigna consecuencias disolutorias y es la voluntad de las partes. En ambos casos se requiere que dicha voluntad sea expresa.

El "comportamiento" del trabajador que la ley exige, para interpretar que la relación quedó extinguida por el abandono recíproco, debe ser expreso, tal como sería el caso de la remisión de una comunicación de renuncia que no llega a destino, o la suscripción de un acuerdo privado que no reviste los efectos extintivos por omisión de las formalidades requeridas y, en ambos casos, acompañado con otros hechos como ser la ausencia prolongada del trabajador y la falta de impulso a la reanudación de la relación por el trabajador y el empleador. Ello significa que las partes quedan liberadas, a partir de dicho acto, de todas las obligaciones propias de la ejecución del contrato, siendo las más elementales, la de prestar servicios a cargo del trabajador, la de dar ocupación y remunerar a cargo del empleador.

Las particularidades propias de este modo de extinción, hacen que ambas partes puedan dejar sin efecto, alguna de las obligaciones propias de la extinción del contrato de trabajo, como ser el deber de preavisar. Del mismo modo, no hay consecuencias indemnizatorias previstas, al menos en el régimen general de la LCT, para este modo de extinción.

Analizada la prueba, atendible para resolver esta cuestión, estimo que en marzo de 2020 por decreto del Poder Ejecutivo Nacional y como consecuencia de la pandemia se restringió el trabajo y se prohibió la atención al público en bares y restaurantes. Analizada la prueba instrumental observo que mediante TCL de 28/04/2022 el actor intima a los demandados a fin de que se aclare su situación laboral y a través de TCL del 13/06/2022 se da por despedido y reclama el pago de los rubros indemnizatorios correspondientes. Posteriormente, en fecha 24/08/2022 efectúa el reclamo ante la SET.

Cabe resaltar que, en el presente caso, para que el señor Vilta, pueda intimar a sus empleadores y luego considerarse injuriado y darse por despedido, se necesita la existencia de un contrato de trabajo vigente. Y como se puede observar, surge claramente que la última prestación de tareas por parte del actor fue en febrero/marzo 2020, guardando silencio el accionante durante el lapso de 2 años (por no acompañar prueba de sus supuestos reclamos verbales) hasta que envió la misiva intimativa en fecha 28/04/2022, sin que haya quedado demostrado que durante ese lapso de tiempo haya puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador ni realizado acto alguno tendiente a conservar el vínculo.

Por lo que es razonable concluir que la relación laboral se encontraba extinguida por voluntad concurrentes de ambas partes. Resulta ilógico que un trabajador espere dos años sin trabajar, ni interpelar a su empleador en defensa de sus derechos. La inejecución de las prestaciones laborales y retributivas durante más de dos años, sin que el acreedor de trabajo exija el cumplimiento de las mismas, constituyen un comportamiento concluyente y recíproco que se traduce inequívocamente

en abandono de la relación.

De todo lo analizado y restantes constancias de autos, resulta que no caducó el derecho a reclamar, sino que ambas partes demostraron la intención de no continuar el vínculo laboral desde el año 2020, por falta de intimación (del actor y los accionados). Por ello, el despido indirecto de fecha 13/06/2022 es extemporáneo, por cuanto cuando el actor intimó la rovisión de prestaciones el contrato ya se había extinguido con anterioridad, y no otorga al actor el derecho a ser indemnizado conforme manda la ley. Así lo declaro.

Rubros reclamados.

Deviene de pronunciamiento abstracto conforme lo resuelto anteriormente.

Costas y Honorarios.

Costas

Las costas generadas en la presente causa, se imponen a la parte actora, por resultar vencida, con excepción del incidente de prescripción que serán por centa de la demandada,de conformidad con lo normado por el art. 61 del CPC y C., de aplicación supletoria en este fuero.

Honorarios

Corresponde en ésta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso "2" del C.P.L.

Que atento al resultado arribado en la presente Litis es de aplicación el artículo 50 inc. “b” de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto reclamado en la demanda, debidamente corregido con la tasa activa de interés que publica el Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de descuento de documentos comerciales y reducido al 30% lo que arroja el siguiente resultado: $1.392.051,36.

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 14,15, 38 y concordantes de la ley N° 5.480, se regulan los siguientes honorarios:

Letrados Claudio Gustavo Diaz y Luis Humberto Saiquita, por su actuación en el doble carácter como apoderados de la parte actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 8% más el 55%, correspondiéndole el 50% a cada letrado. Esto es la suma de $83.307,18 (pesos ochenta y tres mil trescientos siete con 18/100) para el Dr. Diaz y la suma de $$83.307,18 (pesos ochenta y tres mil trescientos siete con 18/100) para el Dr. Saiquita.

Letrado Carlos Arturo Senz, por su actuación como patrocinante de los demandados, en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 10%, la suma de $139.205,14 (pesos ciento treinta y nueve mil doscientos cinco con 14/100). Cabe resaltar que el porcentaje establecido para el letrado surge porque su intervención no tuvo injerencia alguna con el resultado obtenido.

El mínimo legal se aplica para los casos como el de autos, en que el resultado al que se arriba, una vez realizadas las operaciones aritméticas de acuerdo a las escalas y porcentajes legales, no logran superar el valor de una consulta escrita, y como la suma obtenida resulta insuficiente o no alcanza el mínimo establecido por la ley, dicho monto es elevado y se lo fija en el valor de la consulta vigente a la fecha de la regulación (art. 38 de la ley 5480). En el presente caso, corresponde regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la suma de $350.000 (valor de una consulta escrita) para los letrados de la parte actora Dres. Diaz y Saiquita (correspondiendo el 50% para cada

profesional, siendo la suma de $175.000 pesos ciento setenta y cinco mil para cada uno), y el letrado de la parte demandada Dr. Senz. En cuanto a la excepción de prescripción, se estiman los honorarios en el 10 % de lo regulado por el principal, o sea $ 35.000, para el Dr. Carlos Senz y $ 17.500 para los Dres Diaz y Saiquita, a cada uno

Por ello se:

DISPONGO

I) NO HACER LUGAR a la excepción de prescripción planteada por el letrado de la parte demandada, conforme lo considerado.

II) NO HACER LUGAR a la demanda entablada por el señor Juan Antonio Vilta contra Sergio Figueroa, Ramon Medina, Manuel Medina y Figueroa Sergio, Medina Ramon y Medina Manuel Sociedad de Hecho, por lo considerado.

III) COSTAS, como se consideran

IV) HONORARIOS según lo tratado se regulan los siguientes

Letrado Claudio Gustavo Diaz, la suma de $175.000 (pesos ciento setenta y cinco mil). po0r el ppal y $ 17.500 por la excepción de prescripción.

Letrado Luis Humberto Saiquita, la suma de $175.000 (pesos ciento setenta y cinco mil), poar el principal y $ 17.500.- por la excepcíón de prescripción.-

Letrado Carlos Arturo Senz, la suma de $350.000 (pesos trescientos cincuenta mil)por el ppal y $ 35.000.- por la excepción de prescripción.-

V) PRACTIQUESE y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal correspondiente (art. 13 de la ley 6.204).

VI) COMUNIQUESE a la Caja de Previsión y Seguridad Social para abogados y procuradores de Tucumán.

VII) REGISTRESE y oportunamente archívese.

HAGASE SABER.

ANTE MI:

Actuación firmada en fecha 14/05/2024

Certificado digital:
CN=ROBLEDO Guillermo Alfonso, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20142264286

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