

VIEDMA, 8 de abril de 2026.

VISTO: Las presentes actuaciones caratuladas: "**NUÑEZ MARIA ROSA C/ EMPRENDIMIENTOS CROWN S.A. S/ ORDINARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY**" (Expte. N° CI-00743-L-2022), puestas a despacho para resolver, y

CONSIDERANDO:

El señor Juez Sergio M. Barotto, la señora Jueza María Cecilia Criado y el señor Juez Sergio G. Ceci dijeron:

1. Antecedentes de la causa:

Mediante sentencia del 20 de noviembre de 2025, la Cámara del Trabajo de la IVa. Circunscripción Judicial con asiento de funciones en la ciudad de Cipolletti rechazó en todas sus partes la demanda interpuesta por la señora María Rosa Nuñez contra Crown Casinos SA. Con costas a la parte actora.

Para decidir en tal sentido, el Tribunal de mérito tuvo por acreditado que la trabajadora se desempeñó para la demandada desde el 1 de septiembre de 1997, y que al momento del distracto revestía en la categoría de auxiliar especializado, cumpliendo tareas en el sector de tesorería del establecimiento explotado por la empresa.

Consideró probado que, a raíz de inconsistencias detectadas entre los valores consignados en los denominados "drop box" de las mesas de juego y las sumas efectivamente contabilizadas en el sector de tesorería, la empleadora dispuso la realización de una verificación interna mediante el análisis de las imágenes registradas por el sistema de video vigilancia del establecimiento (CCTV). Ello, motivó que se le comunicara el despido por justa causa mediante acta notarial de fecha 12-07-21.

En tal contexto, analizó la validez de la causal invocada por la demandada para disponer el despido directo de la trabajadora, al fundar la medida en la comisión de una injuria grave, consistente en la violación de los deberes de buena fe, diligencia y fidelidad en el desempeño de las tareas (arts. 62, 63 y 84 de la Ley de Contrato de Trabajo -LCT-), configurando -a su entender- justa causa de despido en los términos del art. 242 LCT.

De la valoración conjunta del material probatorio producido -en especial de las declaraciones testimoniales, el acta notarial y el informe presentado por los responsables del sistema de CCTV- concluyó que durante los días 9, 10 y 11 de julio de 2021 la actora realizó maniobras irregulares en el área de bóveda, consistentes en manipular los "drop box" fuera del campo visual de las cámaras, entrar con el saco abierto y realizar movimientos corporales prohibidos destinados a obstaculizar la captación de imágenes. Estimó que luego de realizar dichas maniobras se retiraba al baño con su bolso personal sin justificación alguna, así como también que el faltante de dinero se registraba en el turno de la señora Nuñez.

El Tribunal ponderó asimismo que tales conductas se produjeron en reiteradas oportunidades durante tres jornadas consecutivas y que la trabajadora contaba con acceso a las llaves de los dispositivos en cuestión, circunstancia particularmente relevante en función de las responsabilidades que le habían sido asignadas.

Por último, tuvo presente que por acta notarial y con presencia policial se constató que el día del distracto intentó retirarse anticipadamente en un taxi portando una suma importante de dinero en su cartera que no había declarado al ingresar, violando con ello el procedimiento de seguridad. Advirtió además que ello motivó una causa penal, que concluyó con un acuerdo de suspensión del juicio a prueba, y con el ofrecimiento por

parte de la trabajadora de una reparación económica.

Señaló que si bien algunos de los testigos mantienen vínculos laborales o familiares con la demandada, lo que impone valorar sus dichos con criterio restrictivo, sus declaraciones resultaron verosímiles a la luz del conjunto probatorio producido y fueron consideradas tanto su coherencia interna como su concordancia con las restantes constancias de la causa.

Observó que de los elementos probatorios valorados se puede evidenciar que la actora -quien se desempeñaba como auxiliar de tesorería- incumplió los deberes de lealtad y buena fe (arts. 62 y 63 de la LCT), al manipular indebidamente valores bajo su custodia, obstaculizar la visión de las cámaras de seguridad y ser hallada con dinero no declarado, circunstancias detectadas en el marco de una auditoría interna que evidenció faltantes de dinero en períodos vinculados con su intervención.

Enfatizó que tales acciones, consideradas graves y reiteradas, configuraron una violación de los deberes de conducta propios del contrato de trabajo y generaron una pérdida de confianza incompatible con la continuidad del vínculo, circunstancia que no resulta atenuada por la antigüedad de la trabajadora ni por la ausencia de sanciones (destacó que en el caso la señora Nuñez registraba dos sanciones previas en 2014 y 2019).

Asimismo, sostuvo que la empleadora actuó con la debida contemporaneidad frente a la conducta injuriosa, disponiendo el despido en tiempo oportuno una vez constatados los hechos.

Con fundamento en tales elementos, la Cámara concluyó que el comportamiento atribuido a la trabajadora configuraba un incumplimiento grave de los deberes de buena fe, lealtad y diligencia inherentes al contrato de trabajo, particularmente relevantes en razón de la naturaleza de las

tareas que le habían sido confiadas, que generó una injuria laboral de entidad suficiente para justificar la decisión extintiva adoptada por la empleadora en los términos del art. 242 de la LCT.

En disidencia, la Jueza del tercer voto manifestó compartir la relación de hechos y la descripción de la prueba efectuada en el voto mayoritario, pero discrepar con la valoración de dicha prueba y con las conclusiones jurídicas alcanzadas.

En primer lugar, consideró que en el caso se verificó una mutación de la causal de despido, en violación del principio de invariabilidad previsto en el art. 243 de la Ley de Contrato de Trabajo. Señaló que la comunicación rescisoria atribuyó a la trabajadora graves incumplimientos a sus obligaciones laborales por la manipulación indebida de los "cash boxes" de la bóveda del casino, lo que habría generado un faltante de dinero, mientras que posteriormente, al contestar la demanda, la empleadora introdujo como fundamento principal la pérdida de confianza y la existencia de una investigación penal, extremos que -a su criterio- alteraron la causa originalmente invocada.

Asimismo, sostuvo que los hechos imputados a la trabajadora no habían sido debidamente acreditados. Destacó que la empleadora no acompañó reglamentos, manuales ni protocolos que establecieran las reglas de manejo de dinero o las conductas prohibidas dentro de la bóveda, ni documentación contable que demostrara las diferencias de dinero alegadas. En ese contexto, entendió que las supuestas irregularidades se sustentaban en meras conjeturas o apreciaciones subjetivas.

También cuestionó la valoración de la prueba testimonial, señalando que los principales testigos ofrecidos por la demandada eran empleados o personas vinculadas a la empresa e incluso familiares de sus autoridades, lo que afectaba su imparcialidad. A su vez, consideró que la prueba fílmica

carecía de parámetros objetivos de comparación que permitieran determinar si los movimientos atribuidos a la trabajadora resultaban efectivamente anómalos.

Otorgó especial relevancia al testimonio de una ex compañera de trabajo que se desempeñaba en el mismo sector, quien afirmó que no existían manuales o instrucciones formales sobre el manejo de dinero ni obligación de declarar sumas ingresadas al establecimiento, lo que -a su entender- debilitaba la versión sostenida por la empleadora.

Añadió que la trabajadora contaba con más de veinte años de antigüedad y escasos antecedentes disciplinarios, circunstancia que debía ser ponderada conforme al principio de conservación del contrato de trabajo. En ese marco, estimó que aun ante la existencia de dudas sobre la conducta atribuida, la sanción aplicada resultaba desproporcionada.

Concluyó que la demandada no había acreditado de manera cierta y objetiva la comisión de una injuria de gravedad suficiente para justificar el despido, ni que la pérdida de confianza invocada tuviera sustento en hechos comprobados. Asimismo, sostuvo que la existencia de un proceso penal con suspensión de juicio a prueba no implicaba reconocimiento de responsabilidad y no podía ser valorada en perjuicio de la trabajadora.

En consecuencia, entendió que, ante la falta de prueba suficiente y aplicando el principio "in dubio pro operario", correspondía hacer lugar a la demanda y condenar a la empleadora al pago de las indemnizaciones legales derivadas del despido.

Contra dicha sentencia la parte actora articuló recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley, el que es admitido por la misma Cámara en fecha 20-02-26.

2. Los agravios del recurso:

En oportunidad de articular el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley la parte actora sostiene que la sentencia recurrida resulta arbitraria por no constituir una derivación razonada del derecho vigente con arreglo a las constancias de la causa.

Afirma que el Tribunal de mérito efectuó una valoración parcial y sesgada de la prueba producida en autos, otorgando credibilidad a testimonios provenientes de personal jerárquico de la empresa demandada y prescindiendo de ponderar adecuadamente inconsistencias presentes en dichas declaraciones.

Señala que la sentencia otorgó preeminencia casi exclusiva a las declaraciones de Castillo, Buzinel, Garbin y Ríos, todos ellos vinculados directa o indirectamente con la empresa demandada -ya sea por su carácter de directivos, asesores o dependientes jerárquicos-, sin ponderar adecuadamente las impugnaciones formuladas respecto de su imparcialidad ni las contradicciones que, según afirma, surgirían de sus propios dichos. Sostiene que tales testimonios carecen de la objetividad necesaria para sustentar una conclusión tan grave como la existencia de una injuria laboral que justifique el despido.

Asimismo, critica que el Tribunal de origen haya considerado acreditadas determinadas irregularidades mediante un informe del sector de CCTV elaborado por personal dependiente de la propia demandada, sin advertir -según argumenta- la parcialidad de dicha fuente ni la ausencia de corroboración mediante otros elementos objetivos de prueba. En esa línea, afirma que el voto mayoritario omitió valorar integralmente el plexo probatorio y soslayó elementos relevantes señalados por la disidencia, tales como la inexistencia de reglamentos internos, manuales o protocolos que establecieran con precisión las conductas prohibidas o los procedimientos de manipulación de valores dentro de la bóveda.

Por otra parte, denuncia la violación del principio de invariabilidad de la causa del despido previsto en el art. 243 de la LCT, afirmando que la empleadora habría introducido en el proceso fundamentos distintos de aquellos consignados en la comunicación rescisoria. Sostiene que la comunicación rescisoria se fundó en supuestos incumplimientos vinculados con la manipulación indebida de valores y un faltante de dinero detectado en la bóveda del casino, mientras que el voto mayoritario habría introducido como eje argumental la noción de "pérdida de confianza", causal que no fue invocada en la comunicación de despido. En tal sentido, considera que el Tribunal sustituyó indebidamente la voluntad del empleador al utilizar una causal distinta a la consignada en el acto extintivo, alterando así el marco fáctico del litigio en violación del principio de congruencia.

También sostiene que la sentencia incurre en una indebida inversión de la carga de la prueba. Argumenta que, tratándose de un despido con causa, correspondía a la empleadora acreditar de manera fehaciente la injuria invocada, extremo que -según afirma- no habría sido cumplido. A su entender, la Cámara habría trasladado implícitamente a la trabajadora la obligación de demostrar su buena fe o el origen de determinadas sumas de dinero encontradas en su poder, en contradicción con las reglas procesales aplicables y con el principio protectorio propio del derecho del trabajo, violando los arts. 348 y 377 del CPCyC y los arts. 9 y 10 de la LCT.

Señala además que la sentencia incurre en razonamientos dogmáticos y carentes de sustento probatorio suficiente, al tener por acreditadas infracciones a reglamentos o protocolos internos cuya existencia no fue demostrada en el expediente. Alega que no se acompañaron manuales, instructivos ni documentación que acreditara las normas de procedimiento invocadas por la empleadora, lo que -a su criterio- impide afirmar la

existencia de una conducta disciplinaria reprochable.

Asimismo, cuestiona que la Cámara Laboral haya considerado la existencia de una investigación penal vinculada con los hechos sin que el expediente respectivo hubiera sido incorporado a la causa, y que se haya valorado la suspensión del juicio a prueba otorgada en ese proceso como indicio de responsabilidad, en contravención con las normas penales que establecen que dicho instituto no implica reconocimiento de culpabilidad.

Agrega que el fallo omitió ponderar circunstancias relevantes de la relación laboral, tales como la extensa antigüedad de la trabajadora - superior a veinte años- y la ausencia de antecedentes disciplinarios significativos, elementos que, a su entender, debieron ser considerados a la luz del principio de conservación del contrato de trabajo.

También critica que la sentencia haya restado relevancia al testimonio de la ex trabajadora Neira Rojas, a quien considera la única testigo imparcial con conocimiento directo de las condiciones laborales del sector, y que sus dichos habrían puesto en duda la existencia de las supuestas irregularidades atribuidas a la actora.

Finalmente, sostiene que el Tribunal omitió considerar la situación particular de la trabajadora como sujeto de especial tutela, así como el contexto laboral en el que se desempeñaba, lo que imponía una valoración probatoria más rigurosa y acorde con los principios protectorio y de continuidad del vínculo laboral.

Sobre tales fundamentos, solicita que se declare la nulidad de la sentencia recurrida por arbitrariedad y errónea aplicación de la ley, y que se dicte un nuevo pronunciamiento que haga lugar a la demanda y reconozca las indemnizaciones derivadas del despido.

3. Contestación de agravios:

La demandada al contestar el traslado del recurso extraordinario sostiene que la impugnación carece de los recaudos técnicos necesarios para habilitar la instancia extraordinaria, por cuanto los agravios formulados se dirigen esencialmente a cuestionar la valoración de los hechos y de la prueba realizada por los jueces de grado.

Afirma que tales cuestiones resultan ajenas al ámbito del recurso de inaplicabilidad de ley, salvo que se demuestre la existencia de absurdo o arbitrariedad manifiesta, extremos que -según sostiene- no se verifican en el caso.

En cuanto al planteo relativo a la supuesta modificación de la causa del despido, señala que la comunicación rescisoria consignó expresamente las conductas atribuidas a la trabajadora y que la referencia a la pérdida de confianza constituye únicamente la calificación jurídica derivada de tales hechos.

Añade que la sentencia recurrida efectuó una valoración integral y razonada del material probatorio producido, especialmente de las declaraciones testimoniales y de los registros fílmicos analizados en la causa.

4. Análisis y solución del caso:

Al examinar el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley deducido por la parte actora, se advierte que el mismo ha sido mal concedido, por lo que así corresponderá declararlo. Se dan razones de tal temperamento, a continuación.

Preliminarmente cabe recordar que todo lo vinculado con la apreciación de las conductas de las partes a efectos de determinar si constituyen o no injuria suficiente que impida la prosecución del vínculo laboral configura una cuestión eminentemente fáctica, propia del mérito y,

por regla, ajena a la instancia casatoria. Ello es así, por cuanto la determinación de la existencia y gravedad de la injuria laboral exige necesariamente ponderar las circunstancias particulares del caso, los antecedentes de la relación laboral y el conjunto del material probatorio incorporado al proceso, extremos todos ellos que integran la función axiológica propia de los Tribunales de grado.

Es dable advertir que la recurrente pretende darle un tinte de derecho a la cuestión traída a decisión judicial, al manifestar que el Tribunal habría convalidado una supuesta mutación en la determinación de la causal de despido invocada por la demandada. En tal sentido, alega la vulneración del principio de invariabilidad de la causa del despido previsto en el art. 243 de la LCT, por cuanto -según afirma- en el acta notarial no se habría invocado la "pérdida de confianza" como fundamento del distracto, lo que, a su criterio, importaría una afectación al derecho de defensa de la trabajadora.

Añade, asimismo, que medió una errónea subsunción de los hechos en las previsiones del art. 242 de la LCT, y cuestiona la valoración de la prueba efectuada por el sentenciante. En particular, sostiene que los testimonios sopesados, así como el informe de la CCTV, se encontrarían viciados de parcialidad, lo que -en su entendimiento- descalificaría las conclusiones a las que arribó el decisorio.

Corresponde señalar que los agravios de la recurrente se dirigen esencialmente a cuestionar la valoración del material probatorio efectuada por la Cámara, particularmente en lo que respecta a la credibilidad otorgada a las declaraciones testimoniales y la ausencia de reglamentos internos o la apreciación de la prueba fílmica, limitándose a reiterar cuestionamientos de hecho y prueba que fueron debidamente examinados y que no evidencian la existencia de un razonamiento ilógico, contradictorio o carente de fundamentación suficiente.

Antes bien, el pronunciamiento impugnado expone con claridad las razones por las cuales consideró acreditadas las conductas atribuidas a la trabajadora, apoyándose para ello en una valoración conjunta y armónica de los distintos elementos probatorios incorporados al proceso.

No se advierte que la solución del caso dada por la Cámara pueda haber comprometido la aplicación del principio de invariabilidad de la causa del despido (art. 243 de la LCT), sino, más bien, se aprecia que aquella remite al análisis y meritación de los componentes fáctico-probatorios implicados en el asunto.

Como es sabido, dicha norma establece que la comunicación rescisoria debe expresar en forma suficientemente clara los hechos que motivan el distracto, vedando al empleador la posibilidad de modificar posteriormente la causa invocada. La finalidad de esta exigencia radica en garantizar el derecho de defensa del trabajador, permitiéndole conocer con precisión los motivos del despido y estructurar adecuadamente su estrategia defensiva.

Sin embargo, tal principio no debe interpretarse de manera tal que impida al empleador, en el marco del proceso judicial, desarrollar o precisar las circunstancias fácticas ya enunciadas en la comunicación extintiva.

En otras palabras, lo que la ley prohíbe es la introducción de una causa distinta de la oportunamente invocada, mas no la ampliación explicativa o el desarrollo de los hechos que dieron sustento a la decisión rescisoria.

Este Superior Tribunal ha establecido que la norma bajo estudio debe ser interpretada funcionalmente y atendiendo a sus fines, sin incurrir en tortuosos rigorismos ni formulismos taxativos. Una comunicación

formalmente insuficiente puede quedar materialmente "saneada" si por la índole del hecho el trabajador no puede razonablemente ignorar el verdadero motivo de su despido (Mario E. Ackerman-María I. Sforsini, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, Tomo III, pág. 185, Editorial Rubinzal Culzoni, pág. 183) (cf. STJRNS3: Se. 131/20 "Montecino").

En el mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha sostenido que "la obligación de notificar las causas del despido y no poder modificar éstas en juicio, responde a la finalidad de dar al dependiente la posibilidad de estructurar en forma adecuada su defensa, pues se trata del basamento mismo para que los preceptos contenidos en el art. 18 de la Constitución Nacional puedan hallar plena vigencia en la solución del conflicto a desarrollarse. Empero, el detalle de esa información sobre las causas no puede importar un formulismo taxativo, ya que de interpretarse de tal modo la norma inferior, se arribaría al extremo no deseado de cercenar el debate judicial, con la consiguiente lesión de los preceptos constitucionales invocados" (Fallos: 316:145 y 319:636).

En el caso bajo examen, no se advierte que la demandada haya incurrido en una alteración de la causa del despido.

Por el contrario, de las constancias de la causa surge que la empleadora, al contestar la demanda, se limitó a describir con mayor detalle las mismas conductas que habían sido invocadas al momento de disponer el distracto, esto es, las maniobras irregulares detectadas en el manejo de los dispositivos que contenían valores dentro de la bóveda del establecimiento, en infracción a las obligaciones de lealtad, diligencia y buena fe propias de su función. Tales hechos constituyeron el núcleo fáctico que dio sustento a la decisión extintiva y delimitaron el marco de la controversia.

La verdadera causa del despido -según describe el Tribunal y la

demandada, tanto en el acta notarial como en la contestación de la demanda- reside en los graves incumplimientos de la actora a sus obligaciones laborales, en el ejercicio de su puesto de Auxiliar de Tesorería Especializado del Casino de Cipolletti, al violar la buena fe en el desempeño de sus tareas, diligencias y fidelidad prevista en los arts. 62, 63, 84 de la LCT, falta que fue considerada como una injuria que, por su gravedad, no consiente la prosecución del vínculo laboral.

La referencia efectuada posteriormente en el proceso a la pérdida de confianza no importa la introducción de una causal nueva ni la modificación de los hechos originalmente invocados, sino que constituye una consecuencia jurídica derivada de las conductas imputadas en el acto de despido. La pérdida de confianza no se presenta como un motivo autónomo e independiente, sino como el resultado lógico de los incumplimientos atribuidos a la trabajadora en el manejo de valores bajo su custodia.

Por ello, cuando los hechos consignados en la comunicación de despido describen conductas concretas que, por su naturaleza, resultan objetivamente incompatibles con los deberes de lealtad y buena fe que rigen la relación laboral, la referencia posterior a la pérdida de confianza no implica una alteración de la causa invocada, sino una valoración jurídica derivada de los mismos hechos. En tales supuestos, no se configura la violación del principio de invariabilidad previsto en el art. 243 de la LCT, en tanto el núcleo fáctico que motivó la decisión extintiva permanece incólume. Lo que la norma veda es la introducción de hechos nuevos o distintos a los invocados al momento del despido, mas no la explicación o calificación jurídica de aquellos ya mencionados.

La sentencia recurrida expone de manera fundada las razones por las cuales tuvo por acreditados los hechos que motivaron la decisión extintiva,

valorando el conjunto de la prueba producida. Ponderó especialmente las declaraciones testimoniales de quienes se desempeñaban en sectores directamente vinculados con el manejo de valores y el sistema de monitoreo del establecimiento, cuyas manifestaciones fueron consideradas coherentes, concordantes entre sí y compatibles con los restantes elementos incorporados al proceso.

Si bien la recurrente cuestiona la imparcialidad de dichos testigos por su vinculación familiar o laboral con la demandada, lo cierto es que tal circunstancia no constituye, por sí sola, un impedimento para la valoración de sus declaraciones, circunstancia que fue expresamente considerada por el Tribunal de mérito al momento de apreciarlas. Antes bien, la Cámara señaló que tales testimonios debían ser analizados con criterio restrictivo, pero concluyó -de modo razonado- que su concordancia y consistencia resultaban suficientes para otorgarles credibilidad, especialmente en el contexto del resto de la prueba producida.

Tampoco se advierte la alegada arbitrariedad en la valoración de la prueba documental y fílmica. La sentencia explica de qué modo los registros del sistema de CCTV y los informes elaborados a partir de ellos se integran con las restantes constancias de la causa para conformar un cuadro probatorio que permite tener por acreditadas las irregularidades atribuidas a la trabajadora en el ejercicio de sus funciones. Las discrepancias que plantea la recurrente en torno a dicha apreciación remiten, en definitiva, a una distinta lectura del material probatorio, lo cual resulta insuficiente para habilitar la revisión extraordinaria pretendida.

En relación con ello, este Superior Tribunal ha señalado reiteradamente que la valoración de la injuria constituye una temática sustancialmente ajena a la casación. Esto es así por cuanto todo lo atinente a ella remite a una típica cuestión de hecho y prueba, no solo en cuanto a la

valoración del motivo indicado, sino también a la apreciación de si tal motivo es de aquellos que consienten la prosecución del vínculo laboral. No puede perderse de vista que dicha actividad conduce a reeditar los hechos y los medios probatorios, y a adentrarse en el estudio de las conductas de las partes previas al distracto en el preciso contexto histórico en que aquellas se desarrollaron; además de analizar la mayor o menor buena fe de las partes, principio inherente al ámbito de las relaciones del trabajo. Todo ello es materia reservada a los jueces de grado y solo la extraordinaria hipótesis de arbitrariedad podría justificar la intervención excepcional de este Cuerpo (cf. STJRNS3: Se. 117/15 "Acevedo", Se. 07/20 "Villalba"; Se. 66/22 "Payes"; Se. 69/23 "Relevante", entre otras).

En definitiva, el recurso intenta traer a esta instancia excepcional cuestiones vinculadas con la apreciación del material probatorio, la evaluación de las conductas de las partes y la valoración de la injuria que justificara el despido asumido directamente por la demandada, materias que -como se dijo- se encuentran reservadas a la función propia de los jueces de la anterior instancia y resultan irrevisables en casación, salvo supuestos excepcionales que no se verifican en autos.

5. Decisión:

Por las razones expuestas, se debe declarar mal concedido el recurso de inaplicabilidad de ley presentado por la parte actora en fecha 09-12-25 (arts. 258 y ccdtes. del CPCyC y 62 de la Ley P N° 5631). Con costas (cf. arts. 62 del CPCyC y 31 de la Ley P N° 5631). -NUESTRO VOTO-.

La señora Jueza Liliana Laura Piccinini y el señor Juez Ricardo A. Apcarian dijeron:

Atento a la coincidencia de los votos precedentes, NOS ABSTENEMOS de emitir opinión (art 38 LO).

Por ello,

EL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA

RESUELVE:

Primero: Declarar mal concedido el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto por la parte actora en fecha 09-12-25 por los fundamentos expuestos (arts. 258 y ccdtes. del CPCyC; 61, 62 y ccdtes. de la Ley P N° 5631).

Segundo: Imponer las costas de esta instancia a la actora por su calidad de vencida (cf. arts. 62 del CPCyC y 31 Ley P N° 5631).

Tercero: Regular los honorarios profesionales -ante esta instancia- al letrado Juan José Ponchiardi por la parte demandada en el 30% y a los letrados Marcelo Antonio Angriman y Diego Moisés Badilla -en conjunto- por la parte actora, en el 25% de lo que les correspondan en la instancia de origen; los que deberán ser abonados oportunamente (arts. 15 y ccdtes. de la Ley G N° 2212). Cumplir con la Ley D N° 869.

Cuarto: Notificar en los términos de el art. 25, 1ro. y 2do. párrafo de la Ley P N° 5631 y oportunamente proceder al cambio de radicación a la Cámara de origen.