En la ciudad de Trelew, a los 30 días de mayo del año dos mil veinticinco, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial III con asiento en la ciudad de Trelew, con la presidencia del Dr. Sergio Rubén Lucero y la presencia de los Sres. Jueces del Tribunal Dres. Guillermo Nicolás Walter y Aldo Luis De Cunto, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“<Persona 15>, <Persona 17> c/ <Persona 3> y/o contra el propietario y/o titular permisionario del buque pesquero <Persona 18> y/o contra el titular de la matrícula 0<Matricula Abogado 1> s/ Cobro de haberes e indem. de ley)” (Expte. N°49/2025 CAT), “<Persona 12>, <Persona 8> c/ <Persona 3> y/o contra el propietario y/o titular permisionario del buque pesquero <Persona 18> s/ ordinario” (Expte. N° 50/2025 CAT), “<Persona 14>, <Persona 10> c/ <Persona 3> y/o contra el propietario y/o titular permisionario del buque pesquero <Persona 18> s/ ordinario” (Expte. N° 51/2025 CAT), y “<Persona 11>, <Persona 6> c/ <Persona 3> y/o contra el propietario y/o titular permisionario del buque pesquero <Persona 18> s/ ordinario” (Expte. N° 52/2025 CAT)** venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado con fecha 22/05/2025.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Guillermo N. Walter dijo:

I. ACLARACIÓN PRELIMINAR – METODOLOGÍA UTILIZADA:

a) Llegan los presentes autos a conocimiento del Tribunal en virtud de la acumulación respecto de los expedientes N° 49, 50, 51 y 52 /año 2025 CAT, caratulados: “<Persona 15>, <Persona 17> c/ <Persona 3> y/o contra el propietario y/o titular permisionario del buque pesquero <Persona 18> y/o contra el titular de la matrícula 0<Matricula Abogado 1> s/ Cobro de haberes e indem. de ley)” (Expte. N°49/2025 CAT), “<Persona 12>, <Persona 8> c/ <Persona 3> y/o contra el propietario y/o titular permisionario del buque pesquero <Persona 18> s/ ordinario” (Expte. N° 50/2025 CAT), “<Persona 14>, <Persona 10> c/ <Persona 3> y/o contra el propietario y/o titular permisionario del buque pesquero <Persona 18> s/ ordinario” (Expte. N° 51/2025 CAT), y “<Persona 11>, <Persona 6> c/ <Persona 3> y/o contra el propietario y/o titular permisionario del buque pesquero <Persona 18> s/ ordinario” (Expte. N° 52/2025 CAT).

La acumulación fue ordenada en razón de la conexidad objetiva existente entre las pretensiones deducidas, las que derivan de un hecho común generador, consistente en el despido dispuesto por la parte empleadora notificado mediante las cartas documentos remitidas el 03/08/2023 a cada uno de los trabajadores actores –en las causas antes referidas–, en virtud de las circunstancias acaecidas el 01/06/2023, las cuales también son comunes. Además de compartir el referido sustento fáctico, las causas presentan identidad

parcial de sujetos –idéntica parte demandada–, y se encuentran representados por el mismo letrado patrocinante.

De manera que se debe dictar una única sentencia definitiva para todos ellos en virtud de la acumulación. En consecuencia, para dar claridad metodológica procederé a continuación a identificar el expediente, los resultandos y los recursos de apelación.

II. SÍNTESIS DE LAS CUESTIONES A RESOLVER.

1.- Recursos de apelaciones interpuestos por la demandada.

(1) **"<Persona 15>, <Persona 5> Jose c/ <Persona 3> y/o contra el propietario y/o titular permisionario del buque pesquero <Persona 18> y/o contra el titular de la matrícula 0<Matricula Abogado 1> s/ Cobro de haberes e indem. de ley" (Expte. 49/2025).**

Con fecha 11/12/2024, el Juzgado de primera instancia dictó la sentencia definitiva N° 318/2024, por medio de la cual —en lo pertinente— hizo lugar a la demanda entablada por el actor, condenando al demandado a abonar en el término de 10 días la suma de $39.072.987,75, con más el interés fijado en el respectivo considerando y la actualización allí dispuesta. Asimismo, impuso las costas a cargo del demandado vencido.

Dicha resolución fue apelada por la parte demandada mediante el ID 1761956 (fs. 40), recurso concedido el 18/12/2024, fundado a través del ID 1767749 (fs.42/47), cuyo traslado conferido el 23/12/2024 fue contestado por la parte actora mediante el ID 1782133 (fs. 49/52 vta.).

(2) **Autos: "<Persona 12>, <Persona 8> c/ <Persona 3> y/o contra el propietario y/o titular permisionario del buque pesquero <Persona 18> y/o contra el titular de la matrícula 0<Matricula Abogado 1> s/ Cobro de haberes e indem. de ley" (Expte. N° 50/2025).**

Con fecha 11/12/2024, el Juzgado de primera instancia dictó la sentencia definitiva 320/2024, por medio de la cual —en lo pertinente— hizo lugar a la demanda entablada por el actor, condenando al demandado a abonar en el término de 10 días la suma de $39.189.823,75, con más el interés fijado en el respectivo considerando y la actualización allí dispuesta. Asimismo, impuso las costas a cargo del demandado vencido.

Dicha resolución fue apelada por la parte demandada mediante el ID 1761952 (fs. 41), recurso concedido el 18/12/2024, fundado a través del ID 1767761 (fs. 43/48), cuyo traslado conferido el 23/12/2024 fue contestado por la parte actora mediante el ID 1782132 (fs. 50/53 vta.).

(3) **"<Persona 14>, <Persona 10> c/ <Persona 3> y/o contra el propietario y/o titular permisionario del buque pesquero <Persona 18> s/ ordinario" (Expte. N° 51/2025)**

Con fecha 11/12/2024, el Juzgado de primera instancia dictó la sentencia definitiva 316/2024, por medio de la cual —en lo pertinente— hizo lugar a la demanda entablada por el actor, condenando al demandado a abonar en el término de 10 días la suma de $120.884.422,90, con más el interés fijado en el respectivo considerando y la actualización allí dispuesta. Asimismo, impuso las costas en un 90% a cargo del demandado vencido y un 10% a la parte actora.

Dicha resolución, fue apelada por la parte demandada mediante el ID 1761991 (fs. 42), recurso concedido el 17/12/2024, fundado a través del ID 1767739 (fs. 44/49), cuyo traslado conferido el 23/12/2024 fue contestado por la parte actora mediante el ID 1782135 (fs.51/54 vta.).

(4) **“<Persona 11>, <Persona 6> c/ <Persona 3> y/o contra el propietario y/o titular permisionario del buque pesquero <Persona 18> s/ ordinario” (Expte. N° 52/2025).**

Con fecha 11/12/2024, el Juzgado de primera instancia dictó la sentencia definitiva 319/2024, por medio de la cual —en lo pertinente— hizo lugar a la demanda entablada por el actor, condenando al demandado a abonar en el término de 10 días la suma de $82.982.519,08, con más el interés fijado en el respectivo considerando y la actualización allí dispuesta. Asimismo, impuso las costas a cargo del demandado vencido.

Dicha resolución, fue apelada por la parte demandada mediante el ID 1761953 (fs. 50), recurso concedido el 18/12/2024, fundado a través del ID 1767756 (fs. 52/54), cuyo traslado conferido el 23/12/2024 fue contestado por la parte actora mediante el ID 1782134 (fs. 59/62 vta.).

2.- Agravios planteados.

Los agravios formulados en los distintos recursos de apelación presentan identidad argumental, constituyendo una reproducción de los escritos de expresión de agravios, con la única diferencia relativa a la identidad de los actores en cada caso. Dicha circunstancia —esto es, la coincidencia sustancial y literal de los planteos recursivos— permite efectuar una exposición unificada de los agravios invocados, a fin de evitar repeticiones innecesarias que tornarían redundante y extensiva la fundamentación sin aportar mayor claridad. Los siguientes son los agravios que el recurrente plantea:

La demandada recurrente plantea cinco agravios referidos a:

(i) *Condición de representación de la flota amarilla en las negociaciones salariales y sus conciliaciones obligatorias y homologaciones de convenios colectivos para la actividad*: En su primer agravio, la recurrente transcribe los argumentos expuestos en la sentencia de grado. Y en consecuencia, refiere a los antecedentes de la causa. Manifiesta que el actor promovió demanda reclamando el cobro de diferencias salariales, haberes impagos e indemnizaciones de ley, como consecuencia del despido directo dispuesto por su empleador, negando la existencia de una justa causa que lo motivara. Señala que no se

encuentra controvertida en autos la existencia del vínculo laboral, el cual surge acreditado con la documental aportada por ambas partes. Asimismo, sostiene que, tratándose de un despido directo con causa, la carga de probar la justa causa invocada recae sobre el demandado. Indica que, conforme la misiva remitida por el Sr. <Persona 3>, el despido del actor se fundó en la negativa de este último a prestar tareas el día 1 de junio de 2023, permaneciendo a bordo del buque a pesar de los requerimientos del Capitán y del dueño de la empresa. Explica que dicha conducta configuró un incumplimiento del débito laboral sin justificación alguna, además de implicar una infracción a la conciliación obligatoria dispuesta por Resolución N° 542/2023 DRT 2, dictada y notificada al <Persona 19> y a la <Persona 20> en la misma fecha.

Luego, continuó transcribiendo la sentencia recurrida y manifestó que del Expte. 499/2023, caratulado "<Persona 20> S/ PRESENTACIÓN P/ NEGOCIACIÓN SALARIAL", se desprende que mediante Resolución N° 421/2023 DRT 2, de fecha 05/05/2023, se declaró la existencia de un conflicto colectivo de trabajo entre la <Persona 26> (<Persona 20>) y los trabajadores representados por el <Persona 19>. Asimismo, en las hojas 27 y 28 del citado expediente obra agregada la Resolución N° 542/2023, de fecha 1 de junio de 2023, que prorrogó los términos de la conciliación obligatoria hasta el 6 de junio de 2023. Dicha resolución fue notificada al apoderado legal de la <Persona 20> el mismo 1 de junio de 2023 a las 13:30 horas, y al <Persona 1> a las 11:54 horas de esa jornada.

(ii) *Extensión de la conciliación obligatoria a esta parte por no estar asociado a la <Persona 20>:* En su segundo agravio, comienza transcribiendo una porción del resolutorio recurrido referido a los fundamentos de por qué la conciliación obligatoria dictada mediante Resolución N° 542/2023 no abarca al demandado por no integrar la <Persona 20>.

Sostiene que, conforme surge de la contestación efectuada por la <Persona 20> y la interpretación de la jueza de grado, su parte no pertenece a la Flota Amarilla de la Provincia del Chubut, lo que –a su criterio– resulta improcedente. Destaca que, mediante una resolución de la Secretaría de Trabajo dictada en el año 2000, todas las resoluciones resultan obligatorias a la totalidad de la flota. En este sentido, entiende que la magistrada permitió que la <Persona 20> determine quién integra o no la flota, siendo esta una función propia de un organismo de control, como la Secretaría de Pesca de la Provincia del Chubut.

Alude que afirmar que la demandada sólo tiene obligaciones en convenios colectivos, pero no en el ámbito de la conciliación obligatoria, implicaría suponer —tal vez erróneamente, como parece hacerlo la magistrada— que el demandado sólo tiene obligaciones y ningún derecho a asistir, lo que califica como un disparate total.

Finalmente, sostiene que la sentencia recurrida carece de argumentos sólidos para no desestimar la demanda, dado que desconoce su pertenencia a la flota amarilla –actividad que ejerce desde hace 24 años– y lo ubica, arbitrariamente, en otra categoría de flota (rada ría o fresquera de altura), sin reconocer su verdadera actividad.

(iii) *Los acuerdos salariales entre <Persona 20> y el <Persona 19> se aplican a toda la flota amarilla, por lo tanto agrava esta parte su condición de pertenencia a la flota y no ser asociado de la cámara signataria:* En su tercer agravio, comienza transcribiendo los argumentos de la sentencia de grado y alega que la autoridad administrativa, de manera contradictoria, les impone el acatamiento de todas las negociaciones y conciliaciones obligatorias de la <Persona 20> desde el año 2000, sin haber solicitado ni avalado dicha representación de una cámara que no pertenece.

Señala que, por un lado, se les obliga a cumplir con los acuerdos paritarios suscriptos por la <Persona 20> y, por otro, se les niega la representación en el marco de una conciliación obligatoria, lo que califica como una incongruencia jurídica y fáctica.

Asimismo, manifiesta su sorpresa ante lo resuelto en la sentencia de grado, al considerar que la misma reconoce a la <Persona 20> funciones que no se condicen con su estatuto, generando un escenario en el cual su empresa no forma parte de ninguna flota ni se encuentra sujeta a conciliaciones obligatorias o efectos jurídicos derivados de ellas. En tal sentido, sostiene que la <Persona 20> se arroga facultades que le han sido conferidas por un acta del año 2000 de la Secretaría de Trabajo, imponiendo a su parte la sujeción a los convenios colectivos firmados por dicha Cámara, mientras que, de manera contradictoria, se le niega su representación en el marco de la conciliación obligatoria en cuestión.

Por otra parte, sostiene que la conciliación dictada por la Secretaría de Trabajo, a través de su delegada Karina Monsalve, constituyó un incumplimiento de los deberes de funcionario público, al haberse dispuesto de manera retroactiva, con el fin de justificar su accionar. Afirma que el <Persona 19> había solicitado una negociación particular con anterioridad, circunstancia que no fue considerada en la sentencia de grado, y que su parte cumplió con todas las instancias administrativas, incluyendo denuncias y expedientes que fueron archivados por falta de pruebas.

Finalmente, resalta lo manifestado por la magistrada de grado, en tanto que la conciliación obligatoria en el marco del Expediente N° 449/2023 "<Persona 20> S/ Presentación P/ Negociación Salarial" solo involucró a la <Persona 20> y a los trabajadores nucleados en el <Persona 19>, sin que el <Persona 7> haya sido parte.

(iv) *Participación en una medida de acción dispuesta por el <Persona 19> estando una conciliación obligatoria notificada es causal de despido directo:* En su cuarto agravio, cuestiona la parte recurrente la valoración efectuada por la magistrada de grado respecto de la participación en una medida de acción directa dispuesta por el <Persona 21>

(<Persona 19>), a pesar de encontrarse vigente una conciliación obligatoria debidamente notificada, como causal suficiente para el despido directo.

Sostiene que la sentencia de primera instancia omitió considerar los fundamentos que sustentaron la decisión extintiva, los cuales se encuentran debidamente acreditados en los expedientes administrativos pertinentes. Cuestiona el razonamiento de la magistrada en cuanto a la validez otorgada a una conciliación obligatoria emanada de una cámara signataria a la que la parte empleadora no se encuentra adherida, argumentando que dicho reconocimiento no resulta vinculante, puesto que la entidad en cuestión carece de facultades para imponerle tales condiciones. Asimismo, denuncia que la judicante se apartó de los hechos acreditados en la causa al desconocer que los marineros, pese a haber sido notificados verbalmente de la vigencia de la conciliación y hallándose en la embarcación lista para zarpar, se negaron a prestar tareas bajo el pretexto de encontrarse en una retención de servicios.

Manifiesta que tal situación motivó la intervención de la Prefectura Naval Argentina, que, en atención a la imposibilidad de dar cumplimiento a las labores propias de la embarcación y resguardar su operatividad, autorizó al capitán a proceder con el desembarco de oficio de los trabajadores renuentes (disposición del reginave que autoriza al capitán). En este contexto, cuestiona que la magistrada haya sostenido que no se encontraba acreditada la justa causa de los despidos, cuando —según su postura— la infracción a la conciliación obligatoria y la negativa a prestar tareas eran circunstancias suficientes para fundar la extinción del vínculo.

Asimismo, alega que la conducta sindical desplegada por los delegados del gremio evidenció mala fe, al promover medidas ilegales con posterioridad a la salida de la embarcación, en abierta violación de la conciliación obligatoria. Añade que la errónea interpretación de la jueza sobre la obligatoriedad de las conciliaciones en el ámbito de la flota amarilla derivó en un pronunciamiento carente de sustento jurídico, en tanto su parte no se encuentra alcanzada por tales disposiciones.

Afirma que la obligatoriedad de los acuerdos salariales y conciliaciones deriva de una prerrogativa administrativa de la Secretaría de Trabajo, que homologa los convenios colectivos para la flota amarilla, independientemente de la afiliación a una cámara empresarial. No obstante, sostiene que tal circunstancia no puede derivar en la imposición de una medida conciliatoria a una empresa que no integra la referida cámara, ni conferirle a una asociación civil facultades que son propias de organismos estatales.

Finalmente, considera que la sentencia apelada incurre en un yerro jurídico y administrativo al omitir el análisis de la prueba aportada y desconocer principios elementales del derecho del trabajo. Sostiene que la cuestión debatida es de puro derecho

y que el fallo de primera instancia carece de solidez jurídica y fáctica, al tiempo que se aparta de los parámetros de la sana crítica racional.

(v) *El despido con justa causa, su prueba y liquidación:* En su quinto agravio, cuestiona la parte recurrente que el despido con justa causa ha sido probado, considerándose una cuestión de puro derecho. Afirma que, en virtud de ello, se abonó la liquidación final correspondiente a cada uno de los marineros que incurrieron en la violación de la conciliación obligatoria. Sostiene que, en consecuencia, la suma determinada en la sentencia no corresponde a un despido incausado, sino a un despido directo, lo que configura una cuestión de derecho que la Jueza de grado no merituó al dictar la resolución impugnada.

La parte actora contesta los agravios expuestos, que me remito por razones de brevedad.

III.- CONSIDERACIONES DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

3.1. A los fines de ingresar al tratamiento de los recursos, considero oportuno señalar que abordaré en primer término el análisis de los tres primeros agravios, por cuanto se encuentran estrechamente vinculados entre sí, ya que giran en torno a la obligatoriedad y el alcance de la prórroga de la conciliación obligatoria dictada mediante la Resolución N° 542/2023 (ver fs. 98 del expte. administrativo N° 449/2023), en el marco del conflicto entre la <Persona 20> (Cámara de la Flota Amarilla de Chubut) y el <Persona 19>. Posteriormente, me ocuparé de los agravios cuarto y quinto, los cuales versan sobre la causal del despido directo.

Al respecto, debo señalar que la parte recurrente puso en crisis el criterio de la magistrada de grado al impugnar los alcances de la prórroga de la conciliación obligatoria, así como la causal del despido directo, habilitando con ello la competencia revisora de esta Alzada en dichos aspectos. Así, si bien en tal rol hay que ceñirse a los puntos objetados, al abordarlos le asisten al Tribunal facultades idénticas a las del órgano previo, siéndole dado utilizar fundamentos diferentes a los invocados por las partes y aún por quien resolvió en la instancia anterior para dirimir la cuestión (conf. doc. art. 280 del CPCC; STJCh, SI Nº 20/SCA/2010; CAT, Sala A, SICA Nº 06/2011; SDC Nº 09/2014; SDL Nº 17/2013; SIF Nº 29/2013; entre otras).

En ese sentido, se ha sostenido “cuando en su expresión de agravios el apelante ataca la totalidad de lo resuelto en la anterior instancia, peticionando la completa revocación del fallo, es resorte del Tribunal de Alzada conocer respecto de todas las argumentaciones esgrimidas por las partes, hayan o no sido tratadas por el sentenciante de grado, asumiendo así la jurisdicción en plenitud. Es que en tales términos, el efecto de la apelación importa la sumisión integral del proceso a la Cámara, quien conoce "ex novo" sobre todas las cuestiones controvertidas, con poderes idénticos, en su extensión y contenido, a los del juez

de grado" (CACR, Sala B, SDC N° 37/2001, con cita a LA LEY del 22/7/98, p.15, J.Agrup., fallo 12942).

3.2. Agravios respecto a la aplicación de la conciliación obligatoria a <Persona 3>.

3.2.1. A la luz de las sentencias definitivas dictadas en los Exptes. N° 49, 50, 51, y 52 del 2025, observo que en las referidas resoluciones, la magistrada de grado comenzó señalando que se presentó el actor –<Persona 15>, <Persona 12>, <Persona 14> y <Persona 11>– reclamando el cobro de haberes impagos e indemnizaciones de ley derivadas del despido directo que le comunicara su empleador, negando la justa causa por la que el mismo se dispusiera. A tal fin, la sentenciante dijo que al tratarse de un despido directo producido con causa por el demandado, incumbía a éste acreditar la justa causa en que se fundara el mismo. Refirió a la misiva rupturista y manifestó que el Sr. <Persona 3> no formaba parte de la <Persona 20> en la fecha de la conciliación obligatoria, por lo que consideró que la misma no le era aplicable, concluyendo que dicha medida no podría extenderse a quien no formaba parte de la misma y que, por lo tanto, el desembarco de oficio producido el 01/06/2023 resultaba injustificado. En este contexto, la jueza descartó que la participación de los trabajadores en la medida de acción directa del <Persona 19> fuera un abandono de trabajo o una falta que justificara la "pérdida de confianza" invocada por el empleador.

3.2.2. De lo expuesto, considero que la primera cuestión a resolver radica en determinar si, pese a que el <Persona 7> no se encuentra afiliado a la <Persona 22> (<Persona 20>), se encontraba alcanzado por la Resolución N° 542/2023, mediante la cual se prorrogaron los términos de la conciliación obligatoria dispuesta por Resolución N° 421/2023; y, en consecuencia, si sus trabajadores dependientes se encontraban sujetos a dicha medida, en tanto estaban representados por el <Persona 21> (<Persona 19>).

En tal contexto, cabe rememorar las circunstancias acaecidas en los presentes autos:

(i) primeramente, se debe tener presente que en las presentes actuaciones se encuentra acreditado que los trabajadores <Persona 15>, <Persona 12>, <Persona 14> y <Persona 11> –dependientes del empleador <Persona 3>– formaban parte del <Persona 21> (<Persona 19>), entidad que representa a los trabajadores de marinería y maestranza.

(ii) En segundo lugar, del expediente administrativo N° 449/2023 "Cafach s/ presentación p/ negociación salarial" se observa que la <Persona 20>, mediante presentación de fecha 05/05/2023, solicitó el dictado de la conciliación obligatoria frente al conflicto colectivo suscitado con la entidad sindical <Persona 19>, requiriendo el cese de las medidas de acción directa y el restablecimiento de la operatividad de la flota amarilla durante el período de negociación con dicho sindicato. Ello, ante la negativa de los trabajadores – afiliados al <Persona 19>– a prestar tareas, en razón de la falta de acuerdo

respecto de la recomposición salarial (ver fs. 03/04 del expediente administrativo N° 449/2023).

En consecuencia, el organismo administrativo mediante Resolución Nº 421/2023, con fecha 05/05/2023, declaró la existencia de un conflicto colectivo entre <Persona 20> y los trabajadores nucleados por <Persona 19>; sometió a las partes a conciliación obligatoria por el plazo de 15 días; intimó a <Persona 19> a abstenerse de adoptar cualquier tipo de medida de acción directa y a <Persona 20> a que dé total cumplimiento de sus obligaciones, absteniéndose de adoptar medidas coercitivas o sancionatorias. Las partes fueron notificadas el 05/05/2023 (ver, fs. 08/10 del expte. administrativo N°449/2023).

Posteriormente, en fecha 09/05/2023, se arribó a un acuerdo parcial entre la <Persona 20> y el <Persona 19>, referido a la recomposición salarial por la captura de la especie langostino, quedando pendiente el aspecto relativo a la especie merluza (ver fs. 13).

Frente a la persistencia del conflicto, <Persona 20> solicitó la prórroga de la medida de conciliación obligatoria mediante presentación del 01/06/2023 (fs. 25 – mismo día de la negativa de los actores despedidos a prestar tareas), atento a la medida de acción directa asumida por la entidad sindical e informada en fecha 31/05/2023 (fs. 24). Lo que motivó el dictado de la Resolución Nº 542/2023 con fecha 01/06/2023 (fs.27/28), prorrogando la conciliación obligatoria, notificándose al <Persona 19> ese mismo día a las 11:54 hs.

(iii) En tercer lugar, del Expediente N° 526/2023 "<Persona 19> s/ solicitud de audiencia de partes c/ <Persona 3>" surge que en fecha 22/05/2024 (fs.02) la entidad sindical <Persona 19> solicitó audiencia con <Persona 3>, en razón de no haberse alcanzado acuerdo respecto al precio de las especies merluza y anchoa a bordo del buque pesquero "<Persona 23>". Luego, en fecha 31/05/2023 (fs. 04), <Persona 19> notificó a la Secretaría de Trabajo, que *"el buque pesquero <Persona 23>, matricula N° <Matricula Abogado 1> perteneciente al señor <Persona 3> (...) habiéndose vencido los plazos legales de la conciliación obligatoria solicitada por la cámara signataria con fecha 5 de mayo del corriente año, se tomaran medidas de acción directa sobre el mismo impidiéndole la salida hasta llegar a un acuerdo individual o con la cámara para las especies merluza y anchoa"*, y solicitó audiencia a tales fines.

Dicha audiencia fue fijada para el día 05/06/2023, notificándose a las partes el 01/06/2023 a las 12:25 hs (fs. 15/16).

Sin embargo, ese mismo día 01/06/2023, el <Persona 7> informó —por medio de su apoderada <Persona 24>, con patrocinio letrado del <Persona 2> A. <Persona 2>— que, pese a haberse dictado la prórroga de la conciliación obligatoria por parte de la autoridad administrativa (Delegación Regional de Trelew) a la entidad sindical <Persona 19>, los marineros afiliados al referido sindicato, embarcados en el buque pesquero "<Persona 23>" (MAT <Patente 1>), manifestaron hallarse en una medida de acción directa, negándose a

zarpar hacia la zona de pesca. Señaló que el buque se aprestaba a salir con despacho a las 18:00 hs., momento en el cual los trabajadores comunicaron que estaban en una medida de acción directa, lo que motivó que el armador procediera al amarre del buque y al desembarco de oficio de los marineros involucrados, considerando que dicha conducta configuraba un incumplimiento a una orden de autoridad competente y, por ende, una causal de despido con justa causa. Asimismo, denunció que la medida adoptada por el gremio representaba una ruptura de la paz social y un desconocimiento de la vigencia de la conciliación obligatoria, advirtiendo una presunta conducta de mala fe por parte de la entidad sindical y una supuesta desigualdad en las exigencias de legalidad respecto de las partes. Manifestó que la actitud del sindicato ocasionó perjuicios económicos a la unidad productiva, tanto por el armado previo de la embarcación como por los compromisos comerciales asumidos, reservándose el derecho de iniciar acciones penales y civiles por los daños y perjuicios que, a su entender, se habrían generado como consecuencia de la medida adoptada por los trabajadores. Se acompañó exposición escrita en los términos reseñados (ver fs. 17y 18).

Posteriormente, en fecha 07/06/2023, se llevó a cabo una audiencia entre <Persona 19> y el <Persona 7>, a través de su apoderado, <Persona 2>. Durante la audiencia, el representante del empleador expresó que la entidad sindical no había concurrido en tiempo a una audiencia anterior, generando una falta de colaboración en la resolución del conflicto y ocasionando perjuicios económicos a la unidad productiva. Acompañó documentación relativa a los costos de preparación del buque y simulaciones sobre las pérdidas derivadas de los viajes de pesca no realizados. Asimismo, ratificó que el desembarco de los marineros se fundó en la violación de la conciliación obligatoria vigente, lo que configuraría justa causa de despido.

Por su parte, la entidad sindical sostuvo que había llegado a la audiencia en tiempo y forma, y denunció que el armador habría preguntado, en tono de amenaza, quiénes se alineaban con el sindicato, procediendo al desembarco de quienes respondieron afirmativamente. También planteó diversos reclamos laborales, como deudas por haberes, vacaciones, ropa de trabajo y condiciones de trato. En este marco, el <Persona 19> hizo hincapié en que el propietario del buque no se encuentra vinculado a ninguna cámara empresarial, lo que —según sostuvo— tornaría defectuosa la fundamentación del oficio dirigido a los trabajadores. Adjuntó copia de dicha presentación para ser agregada al Expte. 02526/2023. El <Persona 2> contestó que la conciliación fue solicitada y notificada en debida forma el día 01/06/2023 a las 10:00 hs, y que el desconocimiento por parte del sindicato carece de sustento. Rechazó las acusaciones de amenazas, señalando que no existe ninguna denuncia formal en ese sentido ante las autoridades pertinentes. Añadió que la medida de acción directa había sido previamente anunciada por el sindicato, conforme

surge de una actuación en la que se manifestó expresamente la intención de impedir la salida del buque hasta alcanzar un acuerdo sobre el precio de las especies. Asimismo, refutó el argumento del sindicato relativo a la falta de vinculación con una cámara, afirmando que la cámara signataria es de aplicación obligatoria para todas las embarcaciones con asiento en el Puerto Rawson.

Posteriormente, mediante Resolución Nº 575/2023 del 08/06/2023 (fs. 65/66), la Delegación Regional del Trabajo declaró la existencia de un conflicto colectivo entre el <Persona 7> y los trabajadores del <Persona 19>, disponiendo la aplicación de la conciliación obligatoria desde el 01/06/2023 con efecto retroactivo, e intimando tanto al empleador a retrotraer la medida adoptada, como al sindicato a cesar toda medida de acción directa.

Contra dicha resolución, <Persona 3> interpuso recurso de reconsideración con recurso jerárquico (fs. 70/73 y vta.), el cual fue rechazado mediante Resolución Nº 23/2023 (fs. 153 del 28/06/2023). Allí se señaló que "*por otra parte pretender que la aplicación del CCT de la Flota Amarilla a empresas no afiliadas a la <Persona 20> por la aplicación del art. 3 de la Ley 14250, permita asimilar esta suerte de representación abstracta a la situación dada en una medida de conciliación obligatoria dictada contra una persona jurídica determinada (<Persona 20>), le sea de aplicación por extensión a otra distinta, no resulta procedente. Los conflictos son propios de cada empresa o persona jurídica, no siendo válida la extensión a otra. La empresa no se encontraba legitimada a los efectos de peticionar la prórroga de una conciliación en donde no revestía el carácter de parte y tampoco en fundar algún despido en dicha conciliación obligatoria".*

Finalmente, mediante Resolución Nº 721/2023 con fecha 25/07/2023 (fs. 166), se declaró concluida la instancia de conciliación obligatoria iniciada mediante la Resolución Nº 575/2023.

3.2.3. Ahora bien, no puede perderse de vista que la conciliación obligatoria dictada por la autoridad administrativa del trabajo, en el marco de un conflicto colectivo, tiene como fin principal asegurar la paz social y permitir el normal desarrollo de las actividades productivas mientras las partes intentan alcanzar un acuerdo.

Como ha sostenido la doctrina, se registran dos formas de conciliación. La voluntaria, donde las partes son invitadas a concurrir a audiencias con finalidad de obtener consensos. Y la obligatoria, en la que los contendientes son compelidos a comparecer. En ésta los protagonistas del conflicto son convocados bajo apercibimiento de ser conducidos por la fuerza pública, situación que rara vez se produce. Esa convocatoria tiene por finalidad que los contendores se sienten a la misma mesa, esto es que la obligatoriedad está referida a la comparecencia. No tiene por objeto obligar a conciliar. En el ámbito nacional, ley 14.786, siempre la conciliación es obligatoria. En algunas provincias se suele utilizar primero la

voluntaria, y si ésta fracasa, recién se va a la obligatoria. Ambas han rendido señalados frutos a la hora de obtener salidas acordadas de los conflictos (conf. Jorge J. Sappia "Sindicatos, convenios colectivos de trabajo, huelga" 1ed. Revisada–Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2022, pág. 352 y 353; Abdelnur, Miguel Angel, "Un proyecto de ley sobre conciliación extrajudicial previa y obligatoria para los conflictos individuales del trabajo. El rol de los colegios de abogados", El Derecho - Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social , Tomo 2018, 977, 01-10-2018, EDDCCLXXVII-551; Fanjul, Aurelio J., "Resolución de conflictos laborales por métodos alternativos. Conflicto y empresa. Ombuds. Revisión por los pares. Negociación. Mediación interna. Arbitraje. Evaluación neutral. Política de puertas abiertas", por Olga Castillejo de Arias, Bs. As., Astrea, 2003, 164 páginas, prólogo de Elena I. Highton, El
Derecho - Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Tomo 2003, 810, 01-102003, Cita Digital: ED-DCCLXVI-985).

En general tanto una como otra gozan de buen concepto por su alta eficacia y despliegan adecuados efectos jurídicos. Una cuestión muy importante es que la convocatoria a conciliación obligatoria conlleva la intimación a suspender el ejercicio de las medidas de acción directa. El incumplimiento de esa disposición por el empleador dará derecho a los trabajadores a cobrar el salario que hubiera correspondido durante el conflicto, más la multa al empleador. Si el incumplimiento es de los trabajadores, perderán el derecho a cobrar sus salarios.

Se remarca que la apertura del procedimiento de conciliación -sea la voluntaria o la obligatoria- tiene un objetivo principal que es poner a las partes cara a cara en el ámbito de un tercero, para que inicien una conversación que indefectiblemente se transforma en una negociación que termina en el acuerdo. Esto es lo que ocurre en la enorme mayoría de los conflictos. Asimismo, la autoridad puede ordenar retrotraer la situación al momento en que se desató el conflicto, y disponer que esto se mantenga por el término de la conciliación. Esta determinación supone que los huelguistas vuelvan a sus tareas o que los sancionados o despedidos por el empleador cesen en la ejecución de esas disposiciones [conf. Benedicto, Ricardo - Cáceres Pereyra, Déborah Bethzabe - Fassina, Corina - Gázquez, Yanina - Graglia, Cristina Andrea - Nieto, Juan Manuel - Ribotta, Marcia Brenda - Tassi, Alejandro Carlos, "La solución alternativa (judicial y extrajudicial) de conflictos individuales del trabajo: conciliación, renunciabilidad de los derechos laborales, eficacia de los derechos laborales", El Derecho - Revista de Derecho del
Trabajo y Seguridad Social , Tomo 2017, 779, Fecha: 01-09-2017 Cita Digital: EDDCCLXXVI-978].

El artículo 11 de la ley 14.786 dispone que desde que la autoridad administrativa resolvió intervenir en el conflicto dispone, para buscar la solución, de quince días,

extensibles por cincos más, si existiere la posibilidad de que sirva para alcanzar el acuerdo. En Córdoba —ley 7565— se cuentan quince días desde que se convoca a la primera sesión de la conciliación y se admite una prórroga por diez días más. En ambas sedes la práctica ha admitido, sin que esté legislado, que se acepte la petición de ambas partes del conflicto de prorrogar voluntariamente el plazo de la conciliación por un término propuesto por ellas. La finalización de la conciliación obligatoria en los conflictos de interés implica que el acuerdo alcanza la caracterización de convenio colectivo y en los de tipo jurídico asume la naturaleza de cosa juzgada administrativa. La firma de esos acuerdos presupone dirimir quién es el que está legitimado para hacerlo.

Cuando el trámite de la conciliación no logra obtener un acuerdo, la autoridad debe ofrecer a los contendores el arbitraje voluntario. Si no lo aceptan las dos partes, se da por terminado el procedimiento conciliatorio, las partes quedan en libertad de acción, y la autoridad debe dar a publicidad un informe que contendrá las causas del conflicto, un resumen de las negociaciones, la fórmula de conciliación propuesta y la parte que la propuso, la aceptó o la rechazó. La mención a la libertad de acción significa que las partes del conflicto reanudan sus respectivas posturas expuestas al momento en que la autoridad administrativa tomó intervención. O sea que proseguirán las medidas de acción directa que estaban ejecutando.

En suma, la conciliación laboral, en tanto etapa previa y obligatoria en muchos regímenes procesales, cumple un rol esencial en la pacificación de los conflictos del trabajo. Su importancia no se limita a la solución de intereses particulares o generales, sino que responde a una finalidad de orden público: preservar la paz social. Así, cuando el conflicto laboral involucra a numerosos trabajadores y empresas de un mismo sector, sus efectos trascienden a las partes y afectan directamente a la economía local, la estabilidad del empleo, la continuidad productiva y, en definitiva, al bienestar de la comunidad. Es por ello que el Estado, a través de la autoridad administrativa del trabajo, tiene un interés legítimo y necesario en intervenir, no para imponer soluciones, sino para facilitar un espacio de diálogo donde las partes puedan alcanzar acuerdos que descompriman el conflicto sin necesidad de abrir la vía judicial. Este mecanismo no solo tiende a evitar el agravamiento del diferendo, sino que busca encauzar las tensiones hacia soluciones razonables, ágiles y menos onerosas, que contribuyan a restaurar la armonía en las relaciones laborales. En definitiva, el fin primordial del procedimiento conciliatorio es garantizar la paz social, objetivo que supera ampliamente los intereses individuales de los protagonistas directos del conflicto.

3.2.4. Adicionalmente, no puede desconocerse que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha dictado diversos fallos en materia de libertad sindical que, si bien con ciertos límites, ha definido sus alcances dando evidentes muestras de la protección que dicha tutela

precisa a las entidades con personería gremial en materia de negociación colectiva y su representatividad de todos los trabajadores del sector correspondiente [conf. Recurso de hecho deducido por la actora en la causa "<Persona 25> c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales" (11/11/2008); Recurso de hecho deducido por la actora en la causa "Rossi, Adriana <Persona 16> c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo" (09/12/2009); Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" (07/12/2010); Recurso de hecho deducido por la Asociación de Trabajadores del Estado en la causa "Asociación de Trabajadores del Estado s/ acción de inconstitucionalidad" (18/06/2013); Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa "Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo" (07/06/2016); "ADEMUS y otros c/ Municipalidad de la Ciudad de Salta - y otro s/ amparo sindical" (03/09/2020)].

En tal sentido, corresponde destacar que el <Persona 21> (<Persona 19>) ostenta la representación colectiva de los trabajadores marineros, comprendiendo también a los trabajadores afiliados <Persona 15>, <Persona 12>, <Persona 14> y <Persona 11>, que prestaban servicios a bordo del buque pesquero <Persona 23>. Dicha representación surge tanto por la naturaleza de las tareas que desarrollaban —propias de la actividad pesquera— como por su condición de afiliados a la entidad sindical, circunstancia que los sitúa dentro del ámbito de actuación del sindicato.

A ello se suma que la solicitud de declaración del conflicto colectivo, si bien fue iniciada por la <Persona 26> (<Persona 20>), se vinculó con la recomposición salarial de la actividad específica desarrollada —la pesca de especies tales como langostino y merluza—, lo que motivó la apertura formal del conflicto colectivo en sede administrativa (expte. N° 449/2023). En ese marco se arribó a un acuerdo parcial respecto de la especie langostino, quedando pendiente la recomposición salarial respecto de la especie merluza, lo que derivó en la Resolución N° 421/2023 y su posterior prórroga mediante Resolución N° 542/2023, medidas que dispusieron la conciliación obligatoria cuyo alcance se discute en autos.

Tampoco puede obviarse que la representatividad que ostentaba el Sindicato Obrero Marítimos Unidos (<Persona 19>) en el puerto de Rawson otorgaba a esa entidad gremial un rol central en la defensa de los intereses laborales del sector marítimo-portuario. Si bien el conflicto en ciernes involucraba principalmente a empresas afiliadas a la <Persona 26>, sus efectos nocivos no se limitaban a dicho grupo, sino que impactaban de forma directa o indirecta en el funcionamiento general de las actividades portuarias. El puerto de Rawson, a diferencia de otros puertos de gran escala en el país, opera bajo una estructura más acotada y con fuerte interdependencia entre actores empresariales y trabajadores. Por

ello, cualquier paralización o conflicto en una de sus ramas genera una afectación transversal al resto de las tareas y servicios que allí se desarrollan. Es razonable, entonces, que las actuaciones administrativas laborales de aquel momento hayan procurado contener un conflicto que, por su naturaleza, comprometía a todo el entramado portuario.

Tales circunstancias permiten concluir que el conflicto colectivo involucraba también al empleador <Persona 3> y sus dependientes, aun cuando éste no integrara formalmente la cámara signataria, toda vez que su personal se encontraba representado por el <Persona 19> y alcanzado por las medidas gremiales adoptadas.

En ese orden, no puede soslayarse que, si bien el <Persona 7> no integra formalmente la <Persona 20>, ello no lo exime de la aplicación del régimen de conciliación obligatoria, siendo este de orden público y aplicable a los trabajadores comprendidos en el conflicto colectivo, aun cuando su empleador no haya sido parte directa del acuerdo o de la entidad empresaria firmante.

Obsérvese que en el Expte. N° 449/2023 “CA.FA.CH. s/ presentación para negociación salarial”, <Persona 19> con fecha 31/05/2023, informó la adopción de una medida de acción directa. Tal comunicación motivó el dictado de la Resolución N° 542/2023 de fecha 01/06/2023, mediante la cual se prorrogó la conciliación obligatoria dictada mediante Resolución N° 421/2023, notificándose al sindicato ese mismo día a las 11:54 hs. Asimismo, en el Expte. N° 526/2023, también con fecha 31/05/2023, <Persona 19> manifestó que: *“habiéndose vencido los plazos legales de la conciliación obligatoria solicitada por la cámara signataria (…) se tomarán medidas de acción directa sobre el mismo (<Persona 3>)”.*

Dicha afirmación permite inferir, de manera inequívoca, que el propio sindicato consideraba aplicable la conciliación obligatoria dictada mediante Resolución N° 421/2023 también al empleador individual. Esta circunstancia refuerza la conclusión sostenida en autos, en tanto se verifica que el sindicato <Persona 19> —en el marco del Expediente N° 526/2023 iniciado específicamente contra el <Persona 7>— reconoció expresamente la vigencia de la conciliación obligatoria dictada el 05/05/2023 a instancias de la cámara signataria (<Persona 20>).

Por tanto, el hecho de que el <Persona 7> no integre formalmente la <Persona 20> no constituye óbice para su inclusión en el marco de la prórroga de conciliación obligatoria dictada, dado que existía un conflicto colectivo concreto con sus trabajadores —todos ellos representados por el <Persona 19>— y comprendidos en el mismo ámbito de representación y negociación.

Por consiguiente, no concuerdo con lo manifestado por la magistrada de grado, quien concluyó que la extensión de los acuerdos salariales a toda la flota amarilla —en virtud del art. 3 de la Ley 14.250— no implicaba la extensión de la conciliación obligatoria dictada

respecto de la <Persona 20>. Dicha interpretación resulta restrictiva y contradictoria, en tanto desnaturaliza el propósito del mecanismo conciliatorio, cuya finalidad es preservar la paz social en el marco de un conflicto colectivo de trabajo. Y a ello se le suma, que ya se consideraba alcanzado <Persona 3> por la primera conciliación obligatoria N° 421/2023 con vencimiento el 30/05/2023.

Tal como ocurre con los acuerdos salariales, que se extienden a toda la flota amarilla conforme a los artículos 3 y 9 de la Ley 14.250, también debe extenderse la aplicación de la conciliación obligatoria, por tratarse de una medida de orden público laboral destinada a evitar el agravamiento del conflicto.

En línea con ello, considero que los empleadores –comprendidos en la actividad de pesca– y trabajadores integrantes del <Persona 19> se encontraban alcanzados no sólo por la Resolución N° 421/2023 sino también por su prórroga dictada por la Resolución N° 542/2023. Debidamente notificada en fecha 01/06/2023 a la entidad sindical.

En definitiva, los trabajadores del buque pesquero "<Persona 23>", a la fecha 01/06/2023, se encontraban alcanzados por la conciliación obligatoria prorrogada mediante Resolución N° 542/2023, razón por la cual su incumplimiento no puede excusarse bajo el argumento de que el empleador no pertenencía a la cámara signataria.

En efecto, no hay dudas de que en el caso, la negociación colectiva no se articula por empresa o por pertenencia a una cámara empresaria, sino por el reclamo de la recomposición salarial de los trabajadores integrantes del <Persona 19>. En ese sentido, la <Persona 20> fue reconocida como representante de la flota amarilla, y al actuar en ese carácter, generó efectos generales para todo el sector, incluso respecto de quienes no están afiliados a la cámara. En consecuencia, la conciliación obligatoria dictada en ese marco también resulta extensiva a todos los empleadores comprendidos en la actividad, incluido <Persona 3>.

Asimismo, entiendo que el razonamiento de la sentencia de primera instancia, fundado en lo dictaminado por la autoridad administrativa en el Expediente N° 2-526-2023 "<Persona 19> s/ Solicitud de Audiencia c/ <Persona 3>", no puede erigirse en único fundamento para rechazar la aplicación de la conciliación obligatoria al empleador demandado y a los trabajadores integrantes del <Persona 19>.

3.2.5. En consecuencia, los trabajadores se encontraban obligados a abstenerse de adoptar medidas de acción directa durante la vigencia de la conciliación obligatoria, sin perjuicio de que su empleador no integrara formalmente la <Persona 20>, en tanto estaban comprendidos dentro del ámbito de actuación de la entidad sindical y afectados por el conflicto colectivo que motivó la intervención de la autoridad administrativa. La vigencia de la conciliación, como instituto de orden público laboral, imponía su cumplimiento tanto a empleadores como a trabajadores involucrados en la actividad pesquera representada.

En virtud de lo expuesto, corresponde hacer lugar los agravios expuestos por el recurrente para considerar que la conciliación obligatoria no puede limitarse exclusivamente a las empresas integrantes de la <Persona 20>, sino que debe extenderse a toda la flota amarilla en tanto el conflicto colectivo afecta a la totalidad de la actividad.

3.3. Despido con justa causa.

3.3.1. Ahora bien, corresponde abordar el análisis del cuarto y quinto agravios a fin de determinar si las causales invocadas en las cartas documentos remitidas en fecha 03/08/2023 a los trabajadores –<Persona 15>, <Persona 12>, <Persona 14> y <Persona 11>– como justificativas del despido directo resultan suficientes. Para ello, considero necesario referir a las circunstancias fácticas ocurridas hasta la extinción del vínculo laboral "con justa causa".

3.3.2. Reitero que en los presentes autos se desarrolló un conflicto colectivo entre el <Persona 21> (<Persona 19>) y la Cámara Flota Amarilla de Chubut (<Persona 20>). La disputa giraba en torno a la negociación del precio del kilogramo de las especies anchoa y merluza, lo que impactaba directamente en el salario de los marineros. Ello motivó el dictado de la conciliación obligatoria mediante Resolución N° 421/2023, la cual fue prorrogada mediante Resolución N° 542/2023 de fecha 01/06/2023, medida notificada a <Persona 19> en la misma fecha a las 11:54 hs.

El 01/06/2023, a las 17:00 hs, representantes del <Persona 19> informaron a la tripulación del BP <Persona 18> sobre una retención de servicios debido a la falta de acuerdo salarial. Ese mismo día, a las 18:25 hs., el armador dispuso el desembarco de oficio de cinco trabajadores, argumentando que estaban incumpliendo la conciliación obligatoria. No obstante, a las 19:22 hs, los marineros rechazaron el desembarco ante Prefectura, manifestando que el buque no pertenecía a la Cámara <Persona 20> y que la conciliación había finalizado el 30/05/2023.

En el marco del Expte. Nº 526/2023, el <Persona 21> (<Persona 19>) solicitó audiencia ante la falta de acuerdo con el <Persona 7> respecto al precio de las especies merluza y anchoa. Notificó su decisión de adoptar medidas de acción directa sobre el buque "<Persona 23>", pese a encontrarse vigente la prórroga de la conciliación obligatoria (recuérdese que la prórroga de la conciliación obligatoria dictada en el expte. administrativo 526/2023 le alcanzaba a los dependientes de <Persona 3>).

En estos autos, el empleador denunció la negativa de los trabajadores a zarpar y consideró tal conducta como causal de despido por incumplimiento de la conciliación obligatoria debidamente notificada a <Persona 19>. Luego, la Delegación Regional del Trabajo, mediante Resolución Nº 575/2023, declaró la existencia de un conflicto colectivo, aplicando retroactivamente la conciliación obligatoria desde el 01/06/2023, intimando al empleador a retrotraer las medidas y al sindicato a cesar acciones directas. El recurso

interpuesto por <Persona 3> fue rechazado por Resolución Nº 23/2023, al considerarse que no era parte legitimada en la conciliación dictada a favor de <Persona 20>, y que dicha medida no resultaba oponible en forma automática a terceros no signatarios. Posteriormente, la instancia de conciliación fue declarada concluida mediante Resolución Nº 721/2023.

El 03/08/2023, el empleador notificó el despido directo de los trabajadores, en los siguientes términos: "*Notifico que el día 1 de junio a las 16 hrs., usted ingresó al Buque Pesquero <Persona 18> Mat 0<Matricula Abogado 1> pero se negó a prestar sus tareas normales y habituales, permaneciendo a bordo del mismo, pese a los reiterados pedidos del Capitán y dueño de la empresa <Persona 3>, <DNI 1>,* ***incumpliendo a su débito laboral sin motivo que lo justifique. Dicha situación se ve agravada, como es de su conocimiento por su incumplimiento de la Conciliación Obligatoria Resolución N° 542/2023 DRT-2 dictada y notificada debidamente al Sindicado <Persona 19> y <Persona 20> el día 1 de junio a las 12:30 Hs, dictada por autoridad pertinente (Secretaría de Trabajo Delegación Trelew) todo lo cual constituye grave injuria laboral, material y moral para el empleador, que se agrava por su función, su conocimiento de la operatoria de trabajo, violando además los deberes de conducta, buena fe, cumplimiento de órdenes e instrucciones, configurándose su accionar un claro abandono de trabajo y pérdida de confianza,*** *transgrediendo: LCT N°20.744, art. 62,63,64,65,84,86,87,242,243 y 244* ***como así también la comisión de su parte de FALTA MUY GRAVE al incumplir mediante RETENCION DE SERVICIOS la CONCILIACION OBLIGTORIA vigente en ese momento, conducta ilegal debidamente registrada en la EXPOSICION 46/2023 desembarco de oficio de los marineros*** *<Persona 4> <Persona 28>, <DNI 2>; <Persona 14> <Persona 10> <DNI 3>; <Persona 11> <Persona 27> <DNI 5> <Persona 15> <Persona 5> <DNI 4>, <Persona 12> <Persona 9> <DNI 6> en rigor a lo normado por la ley 18695 Art. 1,2,3,4 y 5. De acuerdo además, a lo estipulado en la ley 14.786. art. 08, 09, 11 y 12 motivo por el cual queda liberada esta parte ley 25212 art. 4 inc F en forma tal que impide la prosecución del vínculo laboral ni siquiera a título provisorio".*

Efectuado el relato de los antecedentes, resulta necesario transcribir la misiva extintiva en tanto encuentro dirimente fijar la conducta imputada al trabajador, esto es, haber efectuado una retención de servicios en el marco de una medida de conciliación obligatoria vigente y notificada. En dicho contexto, invoca que la conducta asumida constituyó una grave injuria laboral, material y moral para el empleador, configurándose su accionar *un claro abandono de trabajo y pérdida de confianza*.

3.3.3. Al respecto, cabe tener presente que el Tribunal, cuando evalúa la causal de despido a los efectos de determinar si es suficiente para motivar el distracto, circunscribe

la causa al marco descripto por el empleador al producir el despido motivado y a la base fáctica que surge del intercambio epistolar, todo lo cual se inscribe en el principio de congruencia y de buena fe (conf. CAPM, SDL N° 18/2016, con cita a CNTrab., Sala II, 08/04/09, LLOnline: AR/JUR/5181/2009).

Así las cosas, a la hora de juzgar la terminación de un contrato de trabajo en los términos del art. 242 de la LCT, se debe estar al texto de la comunicación rupturista, ya que la comunicación del despido tiene carácter vinculante en virtud de su artículo siguiente. Una vez invocada la causa de la rescisión contractual no se la podrá modificar ni ampliar por declaración unilateral ni en el juicio posterior. De allí entonces que no es posible admitir que el empleador omita expresar otras causales de despido, si es que las hubo. Las causales deben ser expuestas en forma clara y precisa en el instrumento que notifica al dependiente su despido, sin que corresponda “reservarse” el derecho de denunciar otras causales en otro momento o instancia (conf. CAT, Sala B, SDL N° 78/199; CAPM, SDL N° 60/2014; CAE, SDL N° 15/2018; CAT, Sala A, SDL N° 18/2009; CAPM, SDL N° 11/2018; CAT, Sala B, SDL N° 26/2001; CApel. Reconquista, Sta. Fe, en Pleno, 23/10/86, TySS, 1987-367).

Como ha sostenido la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la obligación de notificar las causas del despido y la imposibilidad de modificarlas en juicio, responde a la finalidad de dar al dependiente la posibilidad de estructurar en forma adecuada su defensa. Se trata del basamento mismo para que los preceptos contenidos en art. 18 de la Constitución Nacional puedan hallar plena vigencia en la solución del conflicto a desarrollarse. Empero el Alto Tribunal, en una posición equilibrada, sostuvo que el detalle de esa información sobre las causas no puede importar un formulismo taxativo, que cercene el debate judicial, ni un fórmula ambigua o equívoca que admita vaguedad, oscuridad o equivocidad de la causa, y que en el transcurso del juicio se "acomoden" los hechos y pruebas con posterioridad a la expresión de los motivos invocados, atentando así contra la prohibición de invariabilidad consagrada en el art. 243 de la LCT (conf. CSJN, 16.02.93, "Riobo", DT, 1993-A-435; CACR, Sala A, SDL N° 19/2015; CApel. Lab. Rosario, Sala II, 23/05/2011 – “Mettifogo Mariela c/ Clínica Odontológica s/ demanda laboral - cobro de pesos"- Cita: MJ-JU-M-69352-AR - MJJ69352 - MJJ69352).

Entonces, integrando el marco donde se situó el propietario del buque <Persona 23>, <Persona 3>, la falta que se invoca para constituir justa causa de despido como “injuria grave” debe reunir los requisitos de causalidad, oportunidad y proporcionalidad. De modo tal que la cesantía, como máxima sanción laboral, debe quedar reservada para las transgresiones de mayor gravedad, que impidan continuar la relación dentro del marco de confianza, colaboración y buena fe en que debe desenvolverse. A tales efectos, resulta esencial para determinar la gravedad de la injuria la existencia de una violación grave de un deber contractual de prestación o de conducta que, teniendo en consideración el carácter

de las relaciones, las modalidades y circunstancias personales derivadas del contrato de trabajo en cada caso, impidan continuar con el vínculo laboral (conf. CAT, Sala B, SDL N° 22/2017; CAPM, SDL N° 25/2016; CACR, Sala B, SDL N° 46/2014, con cita a Meilij, "Contrato de Trabajo", T. II, pág. 462).

Así, el despido debe fundarse en hechos presentes y no pasados, y se lo considera como el último remedio (*ultima ratio*) al que no puede recurrirse sino en casos de verdadera necesidad. De lo contrario, el despido se juzga como arbitrario (conf. CAT, Sala B, SDL N° 15/2001).

Por su parte, cabe señalar que la apreciación integral de la injuria queda reservada a quien debe dictar la sentencia, de tal modo que en cada proceso éstos consideran si la causal invocada por el empleador al proceder al despido del trabajador reviste o no ese carácter. De esta manera, la injuria laboral que habilita el despido con causa se halla siempre sujeta a revisión y valoración judicial, tanto que la calificación que hagan las partes del conflicto es relativa, porque siempre será el Tribunal quien deberá calificar los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse *a priori* que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede configurar injuria en un caso y no serlo en el otro (conf. CAT, Sala B, SDL N° 20/2006; CAT, Sala A, SDL N° 14/2021, con cita a Cámara Nacional del Trabajo, Acuerdo Plenario N° 128).

En este orden, la injuria —como causal de rescisión del contrato de trabajo— tiene que darse a través de las probanzas aportadas a la causa con perfiles netos que la hagan aparecer como palpable y definida, sin tintes claroscuros que la delineen como cargada de subjetivismo, caracterizándola de personal. Tratándose el despido de la ruptura del vínculo contractual, que se pretende sea sin indemnización, le incumbe a la empleadora aportar prueba fehaciente sobre el hecho o los hechos que determinaron el distracto. Si la prueba no es fehaciente y deja en cambio en el ánimo del juzgador una actitud dubitativa, debe desecharse la medida dispuesta por la patronal y tomar al despido como injustificado, mandando a pagar las indemnizaciones de ley [conf. art. 381 del CPCC, por vía del art. 73 de la Ley XIV N° 1; CAT, Sala B, SDL N° 18/2014; SDL N° 91/2016, con cita a CAT, Sala única, SDL N° 115/1995; y SDL N° 02/1997; Fernández Madrid, Juan Carlos, "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", La Ley, 3ra. ed. act., 2007, T. II, par. 15.6.4., pág. 1848; CAT, Sala A, SDL N° 33/2017; CAPM, SDL N° 44/2014, con cita a CTrab. San Francisco (Córdoba), 08/11/90, TySS, 1991-655 (70); SCBA, 16/10/73, TySS, 1973/74-443].

3.3.4. Señalado lo anterior, corresponde indicar que la primera causal invocada por el empleador en su telegrama rupturista fue el abandono de trabajo de los cuatro trabajadores.

En lo que respecta a esta causal extintiva, corresponde señalar que, para que se configure el referido abandono, se requiere (a) que exista una falta de asistencia al trabajo sin aviso y, en consecuencia, sin justificar; (b) que se produzca una intimación por parte del empresario para que el trabajador reanude sus tareas; (c) que el trabajador haga caso omiso de esta intimación y persista en su actitud de no concurrir a su trabajo sin dar razón oportuna para ello; y (d) que el apercibimiento para considerar consumado el definitivo abandono del empleo se haga efectivo, poniéndolo en conocimiento del trabajador (conf. CAT, Sala A, SDL N° 10/2021).

Como ha dicho el Superior Tribunal provincial, no debe confundirse el abandono de trabajo con las inasistencias, si éstas son solo faltas al trabajo con deseo de reintegrarse al mismo. Mucho más con una negativa a prestar tareas, es decir, negarse al débito laboral, por motivo que sea, no significa “abandonar” el contrato de trabajo de acuerdo a la interpretación del art. 244 de la LCT. Por el contrario, para que exista abandono de trabajo, la conducta del empleado debe revelar su intención de no regresar más a la ocupación, lo que no se configuró claramente en este caso.

En definitiva, lo que se requiere para que se configure el abandono de trabajo, es que medie una intención inequívoca del trabajador de poner fin a la relación laboral que lo vincula con la patronal, y que esa intención se manifieste en forma también que no admita dudas, debiendo a su vez la patronal agotar los medios tendientes a dejar bien en claro esa voluntad del trabajador (conf. STJCh, SDN° 03/SRE/2008).

Adicionalmente, si bien se encuentra acreditado el incumplimiento por parte de los trabajadores del deber de abstenerse de adoptar medidas de acción directa durante la vigencia de la conciliación obligatoria, lo cierto es que no obra acreditado que la empleadora hubiese intimado fehacientemente a los trabajadores a retomar sus tareas habituales, ni acreditó haber implementado medidas disciplinarias de menor entidad con carácter previo a la decisión de extinguir el vínculo laboral.

En efecto, la falta de intimación previa, en los términos exigidos por los artículos 63, 67 y 242 de la LCT, impide tener por configurada una injuria de tal entidad que torne imposible la prosecución del contrato, siendo que, conforme al principio de conservación del vínculo, el despido directo constituye la sanción más grave dentro del repertorio disciplinario del empleador, y debe ser reservada para situaciones de extrema gravedad.

En consecuencia, aun cuando la conducta de los trabajadores resulta objetivamente reprochable, la ausencia de una intimación tendiente a subsanar el incumplimiento de manera oportuna y/o la existencia de otra sanción proporcional por parte del empleador, torna irrazonable la sanción adoptada y, por ende, desproporcionada en relación con los hechos invocados como causa del distracto.

De las constancias de autos surge que, con fecha 01/06/2023, el armador procedió al desembarco de oficio de los trabajadores a las 18:25 hs., y el día siguiente presentó una nota ante la autoridad administrativa acompañando la exposición de hechos e invocando la misma como causal de despido y sanciones económicas contra la entidad sindical (ver expte. 526/2023, fs. 17/18). Sin embargo, reitero, no consta una intimación dirigida concretamente a los trabajadores requiriéndoles que depongan su conducta o que se reintegren a sus tareas, en cumplimiento de lo ordenado por la autoridad laboral, sin perjuicio del requerimiento de verbal efectuado por el <Persona 7> en la fecha 01/06/2023 a bordo del buque <Persona 23>.

Tal como se expuso precedentemente, no se ha acreditado que la empleadora haya intimado formalmente a los trabajadores a reintegrarse a sus labores, siendo dicha intimación un requisito ineludible para configurar el abandono de trabajo. No puede presumirse la voluntad rupturista de los trabajadores a partir de la retención de tareas que constituyó un incumplimiento de la conciliación obligatoria —debidamente notificada a la entidad sindical—, máxime cuando dicha conducta se encuentra vinculada a un conflicto colectivo en trámite ante la autoridad administrativa del trabajo.

Como se ha expuesto, en ningún momento puede interpretarse que los trabajadores faltaron sin aviso. De hecho, de la propia misiva rupturista surge que los mismos se encontraban efectuando retención de servicios. En este punto, tal como expresa la magistrada de grado —y como se verifica de la escucha de las declaraciones testimoniales—, el día 01/06/2023 se presentaron en el buque pesquero “El <Persona 23>”, de propiedad del <Persona 7>, representantes sindicales del <Persona 21> (<Persona 19>), quienes comunicaron formalmente la adopción de una medida de acción directa dispuesta por la entidad gremial.

Cabe destacar que, de la escucha testimonial llevada a cabo mediante el sistema Webex, no hay dudas de que el incumplimiento del débito laboral por parte de los trabajadores el día 01/06/2023 obedeció a una retención de servicios dispuesta por el <Persona 19> en el marco de una disputa colectiva de trabajo.

En efecto, los testimonios de <Persona 30>, <Persona 31> y <Persona 32> coinciden en afirmar que los marineros manifestaron expresamente estar en retención de tareas cuando fueron interrogados individualmente por el empleador, Sr. <Persona 3>, procediendo luego a desembarcar por orden del capitán. En igual sentido, <Persona 29> —empleado del sindicato— corroboró que la medida de fuerza fue adoptada por decisión del gremio ante la falta de acuerdo en la negociación paritaria, afectando a la totalidad de la flota. Asimismo, señaló que, a diferencia de lo ocurrido con la tripulación del buque en cuestión, en otros barcos no se produjeron despidos por esta causa.

Por lo tanto, surge acreditado que la retención de servicios de los trabajadores no derivó de una decisión unilateral de cada uno de ellos y de abandonar su puesto de trabajo, sino que fue consecuencia de una instrucción gremial en el marco de una disputa colectiva. Por consiguiente, no hay dudas que no se encuentra configurado el abandono de trabajo en los términos del artículo 244 de la LCT, ya que no se verifica una voluntad inequívoca de los trabajadores de extinguir el vínculo laboral.

3.3.5. Adicionalmente, cabe destacar que los trabajadores carecen de antecedentes disciplinarios y poseían una antigüedad considerable en sus respectivos puestos. En particular, los Sres. <Persona 15> y <Persona 12> ingresaron el día 28/09/2019; el Sr. <Persona 11>, el 28/11/2013; y el Sr. <Persona 14>, el 10/09/2013 (ver recibos acompañados en los exptes. N° 49, 50, 51 y 52/2025 CAT). Tales circunstancias refuerzan la exigencia de una respuesta patronal que respete los principios de buena fe, proporcionalidad y conservación del vínculo laboral.

Como es sabido, en nuestro sistema de derecho laboral, si el trabajador incurre en faltas o incumplimientos a sus deberes legales, convencionales o contractuales, el empleador puede aplicarle sanciones disciplinarias, admitiendo la LCT que éstas pueden ser desde llamadas de atención, apercibimientos y suspensiones, hasta inclusive el despido. Éste, sin duda puede constituir la culminación de una serie de sanciones anteriores o bien puede ser la respuesta a la gravedad de un único incumplimiento imputable al trabajador, pero en todos los casos el despido, como cualquier sanción debe ser proporcionado a la falta cometida, caso contrario resultara arbitrario.

Por tal razón, ante la duda sobre la gravedad de un incidente, el empleador debe respetar el principio de continuidad de la relación de trabajo y aplicarle una sanción más benigna al dependiente, en lugar del despido que es la máxima prevista en el ordenamiento legal. Cuando se habla de “proporcionalidad” o de “sanción proporcional” se cumple con tal requisito cuando existió una armónica relación entre la importancia y gravedad de la falta y la naturaleza y extensión de la sanción a aplicar por parte del empleador (conf. CAT, Sala A, SDL N° 41/2021, con cita a Conf. CNTrab., Sala 5ta. “Piaza, Jorge A. v. Banca Nazionale del Laboro S.A.” 12/12/96; CAT, Sala B, SDL N° 15/2001; SDL N° 26/2001; CAPM, SDL N° 37/2014, con cita a Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, La Ley, 42-882).

3.3.6. A ello se suma la circunstancia de que el hecho considerado injuriante tuvo lugar el 01/06/2023, mientras que el despido se formalizó recién el 03/08/2023, es decir, más de dos meses después del incumplimiento, lo que evidencia una falta de inmediatez en la reacción del empleador.

Si bien el empleador manifiesta haber efectuado el despido en dicha fecha, después que su parte desistió de la vía de en los expedientes administrativos (ver fs. 24, tercer párr. en

los exptes. N° 49, 50 y 52/2025, ver fs. 24 primer párr. del expte. 51/2024), ello no lo eximía de cumplir con su deber de intimar previamente a los trabajadores ni justificaba la omisión de sanciones de menor entidad.

En el caso analizado, entonces, el despido comunicado por el empleador dos meses después de los hechos que lo motivaron vulnera abiertamente el principio de contemporaneidad que rige en materia disciplinaria laboral, conforme al cual las sanciones deben aplicarse con inmediatez, a fin de no generar incertidumbre en la relación de trabajo ni transformar el poder disciplinario en un instrumento de represalia tardía. Pero además, la decisión adoptada se opone a los principios rectores de los procedimientos de conciliación laboral obligatoria, como los establecidos en la Ley Nacional 14.786 y en la Ley X N.º 15 de la provincia del Chubut.

Tales normas prohíben expresamente que las partes adopten medidas de acción directa mientras se desarrolla la instancia conciliatoria (arts. 8 y 22, respectivamente), entendiendo por tales no sólo huelgas o ceses de tareas, sino cualquier innovación respecto de la situación preexistente al conflicto. En caso de incumplimiento, tanto la normativa nacional como provincial facultan a la autoridad de aplicación a intimar el cese inmediato de tales medidas, e incluso permiten —como lo establece el art. 10 de la Ley 14.786 y el art. 16 de la ley chubutense— ordenar el restablecimiento del estado de cosas anterior al conflicto. El incumplimiento de tales disposiciones conlleva consecuencias económicas (como la pérdida de remuneraciones para los trabajadores o la obligación de abonarlas si la medida fue del empleador), pero en ningún caso autorizan el despido como sanción. La ley no prevé la desvinculación como respuesta válida ante una medida de acción directa en el marco de una instancia conciliatoria, precisamente porque se trata de un proceso de carácter obligatorio orientado a la pacificación del conflicto y no a su escalada.

En el presente caso, la decisión de despedir trabajadores meses después de su participación en una retención de tareas dispuesta por su sindicato no solo resulta extemporánea, sino que ignora que ese comportamiento se dio en el contexto de una medida de acción directa colectiva. Más aún, al disponer la cesantía con posterioridad a la finalización del conflicto, la conducta del empleador adquiere un carácter disciplinador que desnaturaliza el fin conciliador del procedimiento administrativo y transforma el poder disciplinario en una herramienta punitiva, ajena a los cauces institucionales previstos por el legislador para abordar los conflictos colectivos.

3.3.7. La relación laboral, y en particular el desarrollo de un conflicto colectivo, debe estar regida por el principio de buena fe, tal como lo exige la normativa laboral nacional y los convenios internacionales con jerarquía constitucional, como el Convenio 87 de la OIT, que protege la libertad sindical. Este principio impone a las partes la obligación de

conducirse con lealtad y transparencia en todas las etapas del vínculo, lo que incluye la negociación colectiva y el tratamiento de eventuales medidas de fuerza.

En el expediente resulta claro que la retención de tareas ocurrida el 1 de junio no fue una iniciativa aislada de los trabajadores, sino que fue ejecutada en el marco de una directiva sindical, como parte de las estrategias adoptadas por el gremio —equivocadas o no— en el conflicto general del sector. El castigo tardío a trabajadores por participar erróneamente de una medida colectiva, cuando ya había transcurrido un largo tiempo desde los hechos y finalizada la instancia conciliatoria, no solo contradice el principio de buena fe, sino que además se presenta como una forma de retaliación encubierta hacia el sindicato y sus afiliados.

En estos términos, la conducta del empleador debe analizarse como violatoria de la libertad sindical, en tanto persigue desalentar la participación en acciones gremiales legítimas mediante sanciones ulteriores que exceden los límites que impone la ley. La protección de la libertad sindical no se agota en la posibilidad de constituir sindicatos o negociar colectivamente, sino que abarca la protección contra represalias individuales derivadas de la actividad sindical, incluso cuando ésta se canaliza a través de medidas de acción directa en el marco de un conflicto colectivo [conf. art. 75, inc. 22, segundo párrafo, CN; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XXIII), Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 20 y 23.4), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22.1), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8.1.a), Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 16.1); Etala, Carlos, “Derecho Colectivo de Trabajo”, Astrea, Buenos Aires, 2001, p. 59; Ackerman, Mario E., Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo VII, Rubinzal-Culzoni, 1era. Edición, Santa Fe, 2007, p.44].

Adicionalmente, con rango supralegal también, la libertad sindical se encuentra amparada por los Convenios 87 y 135 de la OIT. El primero de ellos obliga al Estado a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de sindicación y el segundo dispone que los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos. El primero de ellos, incluso, instrumento fundamental de la OIT en el campo de la libertad sindical, ha adquirido jerarquía constitucional en nuestro país a través del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuyo artículo 8o, inc. 3, relativo a los derechos sindicales, estipula que "*Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías*".

En este caso, el despido aparece como un acto sancionador selectivo y no como la respuesta legítima a una falta laboral individual, motivo por el cual debe considerarse inválido.

3.3.8. Adicionalmente, también debo señalar que la patronal atribuyó como consecuencia a la conducta del empleado una "pérdida de confianza" como causal impeditiva de la continuidad del vínculo.

Al respecto, cabe señalar que ésta no constituye una causal autónoma de despido, ya que la ley laboral no ha receptado en su texto, de manera clara y exhaustiva, los casos que configuran una injuria en estos casos, ni cuál es el concepto y caracteres de esta causal. Sin embargo, se dice que es un estado generado en el principal a raíz de la injuria proferida por el dependiente mediante su obrar, cuando éste incurre efectivamente en un incumplimiento concreto, el que en función de las tareas desempeñadas, genera dudas al empleador en relación a su lealtad, buena fe o fidelidad de cara al futuro. Ello debe necesariamente derivar de un hecho que conculque las expectativas acerca de una conducta leal acorde con los deberes de buena fe y fidelidad creadas con el devenir del vínculo, el que se frustra a raíz de un suceso que conduce a la convicción de que el trabajador ya no es confiable pues cabe esperar la reiteración de conductas similares en el futuro (conf. CAPM, SDL N° 09/2021; CAE, SDL N° 23/2017).

Como factor subjetivo que justifica la ruptura de la relación, entonces, debe implicar una violación grave del deber de fidelidad, por lo que necesariamente tiene que derivar de un hecho objetivo de por sí injuriante, de magnitud suficiente. Es por eso que en estos casos se dice que la causal de despido es el acto del trabajador que originó la pérdida de confianza y el despido debe fundarse en él, independientemente de que también se invoque la pérdida de confianza, para resaltar la gravedad de la injuria. Por eso se resalta que, en la notificación del despido, para cumplir los requisitos del art. 243 LCT, debe detallarse con claridad, como justificación del mismo, el acto injurioso del trabajador que originó la pérdida de confianza [conf. <Persona 13> Vialard, Antonio, Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo 5, Ed. Astrea, Buenos Aires: 1984, pág. 409; CAT, Sala A, SDL N° 66/2016, con cita a CNAT, Sala VIII, 27-2-97, "Rospide, Pblo A. c. Banco del Buen Ayre SA", D.T. 1997-B-1392 – citado en Revista de Derecho Laboral, 2011-1, Ed. Rubinzal Culzoni, pág. 173; CAPM, SDL N° 04/2017, con cita a Funes de Rioja, D., "Despido por pérdida de confianza en el trabajador", publicado en: IMP2013-5, 163 – DT 2013 (julio), 1556, LLOnline: AR/DOC/1480/2013].

En esta línea, considero que resulta insuficiente invocar el incumplimiento de la conciliación obligatoria como pérdida de confianza, cuando de tal como referí anteriormente los trabajadores efectuaron dicha medida por instrucción del sindicato en el marco de un conflicto colectivo.

3.3.9. Reitero, entonces, que lo dirimente en este caso es que los presupuestos invocados, tales como el abandono de trabajo o la pérdida de confianza, no se encuentran debidamente acreditados en el expediente. Si bien la parte recurrente hace alusión a la violación de la conciliación obligatoria, lo cierto es que tales hechos no configuran, por sí mismos, las causales de despido planteadas.

De acuerdo con lo antes referido, para que se configure un abandono de trabajo, se requiere acreditar no solo la inasistencia injustificada de los trabajadores, sino también la intimación fehaciente del empleador para que los trabajadores retomen sus tareas, lo cual no ha sido probado en el presente caso. Asimismo, la causal de pérdida de confianza, como fundamento de despido, requiere que el trabajador incurra en un incumplimiento concreto que afecte los deberes de lealtad, buena fe y fidelidad, lo que tampoco ha sido demostrado en este expediente.

3.3.10. Por lo antes expuesto, propongo, aunque por otros fundamentos, rechazar los presentes agravios.

IV. SÍNTESIS DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

4.1. Por todo lo expuesto y razonado, propicio al Acuerdo confirmar la sentencia apelada de los exptes. N° 49, 50, 51 y 52 con otros fundamentos, en todo lo que fuera materia de agravios.

4.2. En cuanto a las costas de esa alzada estimo adecuado imponerlas por su orden, en tanto se hizo lugar a tres de los agravios expuestos tratados en conjunto (conf. art. 57 Ley XIV N°1 y art. 69 del CPCC).

4.3. Respecto de los honorarios por los trabajos realizados en esta instancia, teniendo en cuenta el resultado del recurso articulado, el mérito y la extensión de las tareas realizadas, encuentro adecuado regular los honorarios del <Persona 2> A. <Persona 2>, letrado apoderado de la demandada recurrente en la suma equivalente al 3,13%, del monto del proceso de cada uno de los expedientes acumulados (N° 49,50,51 y 52) que surja de la liquidación a ser practicada en la etapa procesal oportuna, con más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 6, 8, 9, 13, 18 y 46 de la ley XIII N° 4). Sin regular honorarios al letrado apoderado del actor, el Dr. <Persona 33>, en virtud del pacto de cuota litis obrantes a fs. 02 de los exptes. acumulados N° 49, 50, 51 y 52 del año 2025.

4.4. Por los fundamentos expuestos anteriormente, a la primera cuestión voto por la AFIRMATIVA.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Lucero dijo:

I.- Realizado el Acuerdo de Sala, por economía procesal y para mayor claridad integral de la sentencia, me expediré efectuando las precisiones que siguen con el fin de satisfacer la exigencia del art. 169 de la Constitución de la Provincia del Chubut, atendiendo a lo dispuesto por la Ley V N° 203.

II.- La reseña de las expresiones de agravios planteados en los Exptes. N° 49, 50, 51 y 52 –que coinciden sustancialmente en cada escrito– fue realizada con claridad y suficiencia por el magistrado de esta sala que me precede en la votación, Dr. Walter, por lo que a ella me atendré a efectos de evitar repeticiones innecesarias.

Sin embargo, resulta útil identificar cuáles han sido los motivos de cuestionamiento al fallo apelado. En tal sentido, la parte demandada apelante individualizó cinco agravios, los que giran en torno a la discusión sobre la validez y obligatoriedad de la conciliación obligatoria dictada en el marco del conflicto colectivo entre el <Persona 19> y la <Persona 20>, su aplicabilidad al demandado, y la legitimidad del despido directo fundado en la transgresión de esa conciliación.

III. En los límites fijados por el contenido de los agravios mencionados ingresaré a su tratamiento.

a) Sobre la aplicabilidad de la conciliación obligatoria al <Persona 7>.

Con relación con el planteo formulado por la demandada recurrente coincido con los fundamentos expresados por el colega prevotante en el considerando III.3.2.4/5.

Sin perjuicio de ello, estimo oportuno efectuar algunas consideraciones adicionales, respecto a la cuestión relativa a si el empleador <Persona 3>, no afiliado a la <Persona 22> (<Persona 20>), se hallaba alcanzado por los efectos jurídicos de la conciliación obligatoria dispuesta mediante Resolución N° 421/2023 y prorrogada por Resolución N° 542/2023, en el marco del conflicto colectivo suscitado entre dicha cámara y el <Persona 21> (<Persona 19>).

De las sentencias definitivas dictadas en los Exptes. N° 49, 50, 51 y 52 del año 2025, se advierte que la magistrada de grado hizo lugar a la demanda de los actores –<Persona 15>, <Persona 12>, <Persona 14> y <Persona 11>– con fundamento en que el Sr. <Persona 3> no integraba la <Persona 34> (<Persona 20>) al momento de disponerse la conciliación obligatoria, razón por la cual concluyó que dicha medida no resultaba oponible al empleador. En virtud de tal razonamiento, consideró justificado el desembarco de los trabajadores ocurrido el día 01/06/2023, así como también improcedente el despido directo notificado con fecha 03/08/2023. En consecuencia, descartó que la participación de los actores en la medida de fuerza convocada por el <Persona 21> (<Persona 19>) configurara un incumplimiento del débito laboral, ni mucho menos un abandono de trabajo o perdida de confianza que habilitara la extinción del vínculo por justa causa.

Ahora bien, al igual que el colega preopinante, considero que la condición de no afiliado del Sr. <Persona 3> a la <Persona 34> (<Persona 20>) no constituye, por sí sola, un impedimento para la aplicación de los efectos jurídicos de la conciliación obligatoria dispuesta por la autoridad administrativa del trabajo mediante Resolución N° 542/2023 con fecha 01/06/2023, que prorrogó la conciliación dispuesta previamente mediante Resolución

N° 421/2023, en el marco de un conflicto colectivo, que involucraba a la actividad de la pesca de la flota amarilla sea que los trabajadores y el empleador se hallasen o no afiliados a las representativas organizaciones sindicales y empresariales que participen en el mismo.

Ello es así, por cuanto la conciliación obligatoria implica la intervención de la autoridad administrativa (conf. Ley 14.786) ante un conflicto colectivo. Asimismo, el art. 11 de la ley 14.786 dispone que desde que la autoridad competente tomó conocimiento del diferendo hasta que ponga fin a la gestión conciliatoria no podrá mediar un plazo mayor de quince días. Este término podrá prorrogarse por cinco días más cuando, en atención a la actitud de las partes, el conciliador prevea la posibilidad de lograr un acuerdo. La referida forma de solución de conflicto –reitero– tiene como finalidad preservar la paz social, garantizar la continuidad del diálogo entre las partes durante la tramitación de un conflicto colectivo de trabajo y lograr un acuerdo que satisfaga los intereses de las partes intervinientes.

En el caso, el conflicto se suscitó específicamente en torno a la recomposición salarial de los trabajadores marineros, nucleados en el <Persona 21> (<Persona 1> cual todos los actores en los autos acumulados formaban parte, dado que se encontraban afiliados al referido sindicato–, quienes reclamaban mejoras en los valores establecidos para la captura de especies como langostino y merluza, lo cual motivó la intervención de la autoridad administrativa y el dictado de la conciliación obligatoria N° 421/2023 con fecha 05/05/2023, posteriormente prorrogada mediante Resolución N° 542/2023 con fecha 01/06/2023.

De allí que, considero, al igual que el magistrado del primer voto, que el alcance y obligatoriedad de la referida conciliación no se circunscribe exclusivamente a los sujetos formalmente intervinientes en el procedimiento administrativo del Expte. N° 449/2023 (<Persona 20> y <Persona 19>), sino que se proyecta hacia todos los empleadores y trabajadores comprendidos en el marco del conflicto colectivo. Particularmente cuando, como en el presente caso, el empleador, <Persona 3>, mantenía un vínculo laboral con trabajadores afiliados al sindicato que dio origen al conflicto colectivo, los cuales se verían alcanzados por los efectos de una eventual solución negociada.

En efecto, de los antecedentes administrativos que tengo a la vista y de la reseña efectuada por el Dr. Walter que me remito por razones de brevedad, dan cuenta de que el día 31/05/2023 el <Persona 19> comunicó la adopción de una medida de acción directa, lo que motivó el dictado de la Resolución N° 542/2023 con fecha 01/06/2023, prorrogando la conciliación dispuesta previamente mediante Resolución N° 421/2023. Esta última fue notificada al sindicato ese mismo día a las 11:54 hs. (ver Expte. N° 449/2023 “<Persona 20> s/ presentación para negociación salarial”). A su vez, en el Expte. N° 526/2023 —donde el <Persona 19> dirigió específicamente su reclamo contra el <Persona 7>—

también el sindicato dejó constancia, en fecha 31/05/2023, de que vencido el plazo legal de la conciliación obligatoria, se adoptarían medidas de acción directa sobre el citado empleador individual.

Tal manifestación pone de relieve que el propio sindicato consideraba comprendido al <Persona 7> dentro del ámbito de aplicación de la conciliación obligatoria dictada inicialmente a instancia de <Persona 20>, esto es, la Resolución N° 421/2023 con vencimiento en fecha 30/05/2023.

Este dato lo considero relevante, en tanto pone de manifiesto que el propio sindicato consideró a <Persona 3> formando parte del conflicto colectivo, en virtud de su carácter de empleador de trabajadores afiliados al <Persona 19> y comprendidos en la negociación por la recomposición salarial. De tal modo, aun cuando el <Persona 7> no se hallara afiliado empresarialmente a <Persona 20>, tanto él como sus trabajadores se encontraban objetivamente alcanzados por el ámbito de aplicación de la medida conciliatoria, tanto por la naturaleza del vínculo laboral que lo unía con sus dependientes como por la naturaleza del conflicto existente.

Desde esta perspectiva, sostener que la conciliación obligatoria no resultaba aplicable por ausencia de afiliación empresarial, implica una interpretación restrictiva del instituto, que vacía de contenido su finalidad esencial: evitar que, durante su vigencia, se adopten medidas de acción directa o rupturas unilaterales del vínculo laboral, garantizando la paz social y la continuidad de la negociación colectiva.

En este entendimiento, tampoco comparto lo sostenido por la sentenciante con fundamento en lo dictaminado por la autoridad administrativa en el Expediente N° 2-5262023 “<Persona 19> s/ Solicitud de Audiencia c/ <Persona 3>”, en cuanto concluyó que la prórroga de la conciliación obligatoria dictada respecto de la <Persona 20> no alcanzaba al empleador individual, por no estar asociado al mismo.

A mayor abundamiento, cabe destacar que la representatividad <Persona 19> en el puerto de Rawson le confería un papel central en la defensa de los intereses laborales del personal embarcado de la flota amarilla. Esa representatividad no se limitaba a los trabajadores dependientes de las empresas afiliadas a la <Persona 20>, sino que abarcaba también a todos a los trabajadores comprendidos en la actividad pesquera local, incluidos aquellos vinculados laboralmente al <Persona 7>.

Debe tenerse presente que el artículo 3 de la Ley 14.250 permite la extensión de los efectos de los convenios colectivos a todo el ámbito de la actividad representada, aún cuando algunas de las empresas involucradas no estén formalmente adheridas a las cámaras signatarias. Ese mismo principio debe ser aplicado, *mutatis mutandis*, respecto de las medidas conciliatorias dictadas en conflictos colectivos de carácter sectorial, como el que aquí nos ocupa.

Por consiguiente, no comparto la conclusión de la jueza de grado, quien sostuvo que la prórroga dispuesta mediante Resolución N° 542/2023 no era oponible al empleador individual, ni que la omisión de su inclusión formal excluyera automáticamente a sus trabajadores del deber de abstenerse de adoptar medidas de acción directa. Tal interpretación vacía de contenido la finalidad pacificadora de la conciliación obligatoria y afecta el principio de buena fe en las relaciones laborales colectivas (art. 63, LCT).

En definitiva, los trabajadores del buque pesquero "<Persona 23>", a la fecha 01/06/2023, se encontraban alcanzados por la conciliación obligatoria prorrogada mediante Resolución N° 542/2023, notificada al <Persona 19> en la misma fecha a las 11: 54 am, razón por la cual su incumplimiento no puede excusarse bajo el argumento de que el empleador, <Persona 3>, no integraba la cámara signataria.

En este marco, comparto plenamente la conclusión del primer votante, por lo que propicio al acuerdo hacer lugar a los agravios para considerar que la conciliación obligatoria prorrogada mediante Resolución N° 542/2023 alcanzaba al empleador, Sr. <Persona 3>, y sus dependientes.

b) Causal invocada como justificativo del despido con causa.

En lo que respecta al cuestionamiento de la valoración de la causal de despido, coincido plenamente con los argumentos desarrollados por el Dr. Walter en el considerando III.3.3. En tanto los despidos de los trabajadores <Persona 15>, <Persona 12>, <Persona 14> y <Persona 11> devinieron injustificados por la falta de intimación fehaciente para la reincorporación de los mismos y por la desproporcionalidad de la sanción aplicada frente a la conducta atribuida, en el marco de un conflicto colectivo, pese al incumplimiento invocado y acreditado de la conciliación obligatoria por parte de los trabajadores.

Corresponde señalar, en primer término, que de las comunicaciones remitidas por el empleador a los trabajadores —<Persona 15>, <Persona 12>, <Persona 14> y <Persona 11>— surge con claridad que la causal invocada para fundar el despido directo consistió en que, con fecha 01/06/2023 a las 16:00 horas, los nombrados habían ingresado al Buque Pesquero "<Persona 23>", matrícula 0<Matricula Abogado 1>, negándose a cumplir con sus tareas normales y habituales, pese a los reiterados requerimientos del capitán de la embarcación y titular de la empresa, Sr. <Persona 3>. Según el relato contenido en las misivas rupturista, dicha conducta implicó un incumplimiento de la Conciliación Obligatoria dispuesta mediante Resolución N° 542/2023 DRT-2, configurando, una injuria laboral grave, abandono de trabajo y pérdida de confianza.

De lo dicho hasta aquí, tenemos que si bien se encuentra acreditado el incumplimiento por parte de los trabajadores de la conciliación obligatoria –tal como se dispuso a tratar los primeros agravios– el tema concreto a evaluar es si tal circunstancia fáctica tuvo entidad

suficiente para justificar la extinción del vínculo laboral por despido causado con fundamento en injuria del trabajador, abandono de trabajo y pérdida de confianza.

En principio, cabe recordar que el art. 242 LCT permite, a cualquiera de las partes, hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configure injuria que, por su gravedad, no permita la prosecución del vínculo.

A propósito de ello, es pertinente detenerse brevemente y abrir un paréntesis para rememorar qué es lo que se entiende por "injuria". En general, como tal se entiende a todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta los intereses legítimos de la otra y que, para justificar la ruptura del contrato, debe revestir especial gravedad. Es decir, tiene que haber un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave, capaz de hacer que no resulte equitativamente exigible a la parte afectada la subsistencia del vínculo.

Y, en este sentido, prestigiosa doctrina laboral se ha expresado conceptualizándola del siguiente modo, a saber: "injuria laboral es todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes que lesione el vínculo contractual" (Sic) (Ver: Mario E. Ackerman y Miguel A. De Virgilis, en "Configuración de la injuria laboral", en L.T. XXX, pág. 685).

Asimismo, también debo señalar que a los efectos de ponderar el hecho denunciando como injurioso debe atenderse a la concurrencia de los elementos objetivos y subjetivos. El elemento objetivo está dado por un acto contra derecho. El elemento subjetivo, a su vez, tendría, en principio, dos manifestaciones, que estarían representadas, por una parte, por la actitud o intención de quien la produce, y, por la otra, por la sensación o sentimiento de quien la padece. Y se precisa "en principio", por cuanto habría una tercera manifestación del factor subjetivo en la configuración de la injuria, consistente en la función que queda reservada al intérprete o juzgador quien, al valorarla, deberá examinar detenidamente y merituar las circunstancias personales de cada caso (Conf.: aut. y opus Cit., fs. 682).

A ello se debe agregar que no basta con analizar el hecho desencadenante –injuria del trabajador– sino que también corresponde analizar la validez de la reacción del empleador bajo la forma de despido.

Así entonces se ha sostenido que habrá legitimidad en la reacción de una de las partes cuando se encuentre un adecuado nexo causal con la injuria (causalidad), sea proporcionada a ella (proporcionalidad), y su alegación sea contemporánea y oportuna (Mario E. Ackerman, 2019, *"El despido"*, Santa Fé: Rubinzal – Culzoni, pág. 142/143).

En el caso de autos, reitero, si bien la parte empleadora acreditó que los trabajadores incurrieron en un incumplimiento grave al efectuar retención de servicios e incumplieron con ello la conciliación obligatoria dictada en el marco de un conflicto colectivo, también

se observa que el empleador enmarcó el despido en abandono de trabajo y pérdida de confianza.

Este encuadre resulta relevante, puesto que el despido con justa causa fue notificado a los trabajadores, el día 03/08/2023, es decir, más de dos meses después del hecho injuriante acaecido el 01/06/2023. Por un lado, dado que coloca en el tapate del análisis la debida temporalidad de la decisión rescisoria; y, por otro no surge de las constancias de autos elemento probatorio alguno que acredite que el empleador hubiera intimado fehacientemente a los trabajadores a reintegrarse a sus tareas, ni que hubiera requerido su presencia antes de disponer la sanción máxima, como se exige para la configuración del abandono de trabajo (arts. 62, 63 y 244 LCT).

De hecho, de la propia misiva de despido, de las testimoniales referidas por el colega prevotante y de la exposición N° 46/2023 del desembarco de oficio (ver fs. 18 del expte. adm. N° 526/2023), se desprende que los trabajadores en la fecha 01/06/2023 se encontraban realizando una medida de acción directa, retención de servicios, lo que evidencia que la ausencia al trabajo no obedecía a una voluntad de incumplir individualmente el débito laboral, sino al ejercicio de una acción colectiva promovida por el sindicato en el marco del conflicto por recomposición salarial. Esta circunstancia resulta suficiente para descartar la existencia de una voluntad rupturista atribuible al trabajador, elemento esencial para que prospere la figura del abandono como causal autónoma de despido.

En esta misma inteligencia se ha dicho que para la configuración del abandono de trabajo como causal extintiva sin consecuencias indemnizatorias para el empleador, se exige una exigencia de tipo formal: intimación previa al obrero a presentarse a trabajar para dar cumplimiento a la obligación principal asumida por éste al concretarse el contrato de empleo -la que no fue satisfecha en la especie-, y la convergencia de dos elementos: uno de tipo objetivo, que radica en la no concurrencia al trabajo, y otro de tipo subjetivo, representado por la voluntad del empleado de no reintegrarse al empleo, que es aquél recaudo que no ocurre en la especie según lo estableciera en la porción transcripta el juez *a quo* (Conf.: Ojeda, Raúl Horacio, coordinador, “Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada”, Ed. Rubinzal Culzoni, 2ª ed., año 2011, T. III, pág. 404, nº 2).

A mayor abundamiento, también comparto con lo manifestado por el colega prevotante respecto que la sanción dispuesta no resultaba proporcional frente al hecho cometido. Máxime cuando no se acreditó la existencia de antecedentes disciplinarios previos que permitan valorar una reiteración o persistencia en conductas contrarias a las obligaciones laborales. Esta circunstancia, sumada a la antigüedad que ostentaban los trabajadores despedidos, torna irrazonable la aplicación directa de la sanción máxima, sin haber acudido previamente a medidas disciplinarias de menor entidad.

Cabe señalar que la proporcionalidad implica que deberá existir una adecuada relación cuantitativa –serie de sanciones reiteradas en el caso de las pequeñas faltas– y/o cualitativas –gravedad de un único incumplimiento–, entre la falta o incumplimiento cometido y la medida o sanción adoptada. Ello en virtud de que el despido constituye la más grave sanción aplicable por lo que supone una excepción al programa constitucional de estabilidad, ordenamiento a favor de proteger la conservación y continuidad de los vínculos (art. 10 LCT).

En este sentido, y refiriéndose a la reacción del empleador, acertadamente ha señalado Monzón que *en el mundo de las relaciones de trabajo, el incumplimiento contractual del trabajador, su conducta concreta en el caso concreto sometido al juzgador, no puede ser desvinculado de su conducta contractual precedente, como si se tratara de comportamientos estancos. El comportamiento laboral precedente del trabajador es siempre –salvo supuestos de extrema gravedad– unos de los parámetros de la decisión disciplinaria o extintiva (despido con invocación de justa causa) del empleador* (cita de Monzón, Máximo D., Proporcionalidad entre incumplimiento…" en Mario E. Ackerman, El Despido, cit, p. 149).

Es decir, que cuando reacciona el empleador –en ejercicio de su poder disciplinario– también influirá en la proporcionalidad de su respuesta la conducta previa asumida por él frente a otros incumplimientos del trabajador. Se ha sostenido que este aspecto reviste gran importancia pues, al estar el empleador investido de una facultad disciplinaria y un poder de dirección que no encuentra una correspondencia en un derecho simétrico del trabajador, aquel podría graduar y, aun, escalonar sus reacciones por medio de distintos tipos de sanciones (apercibimientos, suspensiones, etc.).

Asimismo, cabe destacar que no se justificó de forma suficiente la pérdida de confianza alegada como causal del despido. La sola invocación de dicha causa por parte del empleador es insuficiente, especialmente cuando el despido se produjo en el marco de un conflicto colectivo.

En consecuencia, teniendo en cuenta que no se acreditó que el empleador hubiera intimado fehacientemente a los trabajadores a retomar tareas, que la retención de servicios obedeció a una acción directa promovida por el sindicato en el marco de un conflicto colectivo –sin perjuicio del incumplimiento antes señalado–; y que los dependientes despedidos no registraban antecedentes disciplinarios previos, entiendo que la aplicación de la sanción máxima careció de razonabilidad y no guardó la debida proporcionalidad exigida por el artículo 242 de la LCT. Ello, además, en contradicción con el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT).

Por lo tanto, propicio el rechazo de los agravio en análisis y considero que el despido con causa dispuesto por el empleador resultó injustificado, aunque por fundamentos distintos a los esgrimidos en la instancia de grado.

IV.- Conclusión:

Por todo lo que se viene de exponer, corresponderá confirmar la sentencia recurrida de los exptes. N° 49, 50, 51, y 52 –aunque por otros fundamentos– en todo lo que ha sido materia de agravios.

Atento al modo en que se resuelve la cuestión, las costas de segunda instancia deben ser soportadas por su orden, dado que se hizo lugar a tres agravios tratados en conjunto (Conf.: arts. 57 y 73 de la Ley XIV N° 1; y, art. 69 del C.P.C.C.).

Los honorarios profesionales por las tareas de alzada, apreciadas por su extensión, calidad y eficacia, estimo adecuado fijarlos del siguiente modo, a saber: al <Persona 2> A. <Persona 2>, letrado apoderado de la parte demandada recurrente, en la suma equivalente al 3,13%; tal porcentual a calcular igualmente sobre el monto del capital de condena que sea liquidado oportunamente en cada uno de los expedientes acumulados (N° 49, N° 50, N° 51 y N° 52), con más el I.V.A. correspondiente (Conf.: arts. 5, 6, 8, 13 y 46 de la Ley XIII N° 4; y, leyes 23.349 y 23.871). Sin regular emolumentos al letrado apoderado de la parte actora atento el pacto de cuota litis obrante a fs. 02 en cada uno de los expedientes acumulados.

De tal manera, finalizo el tratamiento de esta primera cuestión pronunciándome en ella POR LA AFIRMATIVA.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Walter expresó:

Visto el acuerdo alcanzado al tratar las cuestiones precedentes, corresponde:

1) CONFIRMAR la sentencia definitiva N° 318/2024 del expte. N° 49/2025; la sentencia definitiva N° 320/2024 del expte. N° 50/2025; la sentencia definitiva N° 316/2024 del expte. N° 51/2025; y la sentencia definitiva N° 319/2024 del expte. N° 52/2025, por los motivos expresados.

2) IMPONER las costas de segunda instancia por su orden en cada uno de los expedientes antes señalados.

3) REGULAR los honorarios del <Persona 2> A. <Persona 2>, letrado apoderado de la demandada recurrente en la suma equivalente al 3,13%, del monto que resulte del proceso que surja de la liquidación a ser practicada en la etapa procesal oportuna en cada uno de los expedientes acumulados. Sin regular honorarios al letrado apoderado del actor, el Dr. <Persona 33>, en virtud del pacto de cuota litis obrantes a fs. 02 de los exptes. acumulados N° 49, 50, 51 y 52 del año 2025.

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Tal mi voto.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Lucero dijo:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente:

1) CONFIRMAR la sentencia definitiva N° 318/2024 del expte. N° 49/2025; la sentencia definitiva N° 320/2024 del expte. N° 50/2025; la sentencia definitiva N° 316/2024 del expte. N° 51/2025; y la sentencia definitiva N° 319/2024 del expte. N° 52/2025, en todo lo que ha sido materia de agravios

2) IMPONER las costas de segunda instancia por su orden en cada uno de los expedientes acumulados.

3) REGULAR los honorarios de segunda instancia del <Persona 2> A. <Persona 2>, letrado apoderado de la demandada recurrente en la suma equivalente al 3,13%, del monto que resulte del proceso que surja de la liquidación a ser practicada en la etapa procesal oportuna en cada uno de los expedientes acumulados. Sin regular emolumentos al letrado apoderado del actor, el Dr. <Persona 33>, en virtud de los pactos de cuota litis obrantes a fs.02 de los exptes. acumulados N° 49, 50, 51 y 52 del año 2025.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

S E N T E N C I A:

Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

1) CONFIRMAR la sentencia definitiva N° 318/2024 del expte. N° 49/2025; la sentencia definitiva N° 320/2024 del expte. N° 50/2025; la sentencia definitiva N° 316/2024 del expte. N° 51/2025; y la sentencia definitiva N° 319/2024 del expte. N° 52/2025 por los motivos expresados.

2) IMPONER las costas de segunda instancia por su orden en cada uno de los expedientes antes señalados.

3) REGULAR los honorarios del <Persona 2> A. <Persona 2>, letrado apoderado de la demandada recurrente en la suma equivalente al 3,13%, del monto que resulte del proceso que surja de la liquidación a ser practicada en la etapa procesal oportuna en cada uno de los expedientes acumulados. Sin regular honorarios al letrado apoderado del actor, el Dr. <Persona 33>, en virtud del pacto de cuota litis obrantes a fs.02 de los exptes. acumulados N° 49, 50, 51 y 52 del año 2025.

4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

GUILLERMO NICOLÁS WALTER
JUEZ DE CÁMARA

SERGIO RUBÉN LUCERO
PRESIDENTE

REGISTRADA BAJO EL N°____35_____DEL AÑO 2025 – SDL – CONSTE.

PABLO SEBASTIÁN ETCHART
SECRETARIO DE CÁMARA