En la ciudad de Puerto Madryn, a los días del mes de Marzo del año dos mil veinticinco, se reúne la Excma. Cámara de Apelaciones con la Presidencia del Dr. Heraldo Enrique FIORDELISI y la asistencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Julián Emil JALIL para celebrar acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **"<Persona 4> C/ <Persona 34> y Otros S/ Cobro de pesos e indem. de ley" (Expte. N° 411 - Año 2024)** venidos del Juzgado laboral Nº 3 (Expte. N° 20180 /2023) en apelación. Los magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: **PRIMERA CUESTIÓN:** ¿Es justa la sentencia apelada?; **SEGUNDA CUESTIÓN:** ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en el orden sorteado.

A LA PRIMERA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi, dijo:

1 – Antecedentes

El Juzgado Laboral N° 3 de esta ciudad dictó sentencia el 16 de Septiembre de 2024, la cual fue apelada por la codemandada <Persona 13>. el 20/09/2024 (ID 1648582), concediéndosele el recurso el 26/09/2024. Por su parte, con fecha 23/09/2024 apeló la codemandada <Persona 35> S.A.I.C. (ID 1651614), siéndole concedido el recurso el 27/09/2024. Expresaron agravios de manera conjunta ambas codemandadas el 30/09/2024 (ID 1661161 e ID 1661118), siendo contestado su traslado por la parte actora el 09/10/2024 (ID 1673728).

2 – La sentencia apelada

La sentencia dictada en la primera instancia hizo lugar a la demanda y condenó a <Persona 13>. y solidariamente a <Persona 35> SAIC, a abonar a <Persona 4>, dentro del quinto día y mediante depósito judicial en autos, la suma de Pesos que resulte de la etapa de ejecución de sentencia, con más los intereses determinados en el considerando V) desde que cada suma es

debida y hasta el efectivo pago, con capitalización desde la fecha de notificación de demanda (Art. 770 inc. b) CCyCN); impuso las costas a las codemandadas vencidas y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

3 – <u>Los agravios conjuntos de las codemandadas <Persona 13>. y <Persona 35></u>

<u><Persona 35> S.A.I.C</u>.

3.1) Agravia a las codemandadas lo dispuesto sobre **el encuadre convencional** del trabajo cumplimentado por el accionante y que se haya entendido que dicha parte acreditó realizar tareas ajenas a la industria de la construcción.

Afirman que consideran que resulta acertado el encuadre de los dependientes de <Persona 13>. en la actividad de la construcción.

Dicen que aquí no se discute la actividad principal de <Persona 13>., reiteran que el encuadre asignado al accionante resultó correcto y citan normas del CCT 75/76.

Culminan el punto considerando correctamente encuadrado al Sr. <Persona 4> en el régimen de la construcción Ley 22.250 y correctamente indemnizado al finalizar el contrato de trabajo.

3.2) El segundo agravio hace referencia a **la supuesta contradicción entre la invocación de causa y el encuadre bajo régimen de la construcción**. Manifiestan que las agravia que la Sra. Jueza a quo entienda que resulta contradictorio el accionar de la empresa al invocar un despido con causa cuando la Ley 22.250 prescinde expresamente de la motivación en caso de cese.

Hacen referencia a la normativa de la Ley 22.250 y afirman que este sistema es más beneficioso para el trabajador por cuanto de aplicarse la LCT resulta

condición para percibir la indemnización por despido que el mismo no responsa a justa causa y en el caso de la industria de la construcción ello resulta indiferente.

3.3) El tercer agravio lo dedica a plantear **la arbitrariedad de la sentencia en la valoración de la causal de despido**.

Dicen que las agravia que la sentencia de primera instancia considere que el despido dispuesto con invocación de causa justificada no resulte legítimo y que la medida aplicada no resulta proporcionada al desvío verificado. Se agravian porque la sentencia ha entendido que no se pudo acreditar que el hecho ocurrido el 11/04/2023 resulte de una entidad tal que justifique el despido del actor.

Se dedican a señalar la importante inversión realizada por <Persona 35> SAIC en materia de seguridad y control dentro de la empresa y afirman que un desvío como el del Sr. <Persona 4> atenta contra toda una estructura de primordial importancia para <Persona 35> y para <Persona 36> dado que impacta de lleno contra la imagen y confiabilidad de esta última como proveedora de

servicios.

Afirman que están hablando de un trabajador de varios años de antigüedad, que siempre prestó servicios en la planta de <Lugar 2> y que no podía desconocer la gravedad que reviste un hallazgo como el que tuvo lugar en el puesto de control.

Sostienen que la conducta del actor justificó la pérdida de confianza en su persona.

Hacen referencia a la declaración testimonial de la <Persona 10> y al oficio diligenciado a <Persona 37>. Dicen que el contexto en el que se produce el hallazgo, justifica plenamente que el caso no se tome a la ligera y se permita

la continuación del vínculo laboral sin más que una reprimenda o sanción de menor cuantía.

Citan doctrina y jurisprudencia en apoyo de su postura sobre la pérdida de confianza.

Dicen que la empresa en la cual ingresaba y salía el actor todos los días a lo largo de varios años, siempre tuvo implementado un servicio de vigilancia y control patrimonial, las 24 hs del día durante todo el año (hay personal de vigilancia). Refieren que cualquier empleado de contratista que ingresa a la Planta conoce el sistema de vigilancia y sus características, más en el caso del actor con su antigüedad. De esta manera quieren manifestar que no estamos ante un hecho extraordinario e inesperado que podría haber generado descuido o desatención por parte del actor al salir. Afirman que han existido numerosos casos de detección que han derivados en desvinculaciones.

Insisten en que entienden que no resulta acertado pretender que la empresa liberara al trabajador con una sanción menor y de allí que consideran desacertada la convicción de la a quo en cuanto a que el hecho no resultó lo suficientemente grave para justificar la pérdida de confianza.

3.4) En el cuarto agravio cuestionan **la procedencia del incremento indemnizatorio del Art. 2 de la Ley 25.323**.

En este punto entienden que no se dan las circunstancias de hecho ni derecho que permitan la procedencia de la norma atacada.

Sostienen que resulta justificada la postura de su parte al entender que ninguna razón le asistía al accionante al pretender el cobro de indemnizaciones derivadas de una normativa desplazada por la especificidad del vínculo.

Inclusive, dicen que aun aplicando la LCT (art. 242), existieron

circunstancias que no justificarían el cobro de indemnización por el actor y de allí la improcedencia de imponerle la multa como la del Art. 2 de la Ley 25.323.
Solicitan se rechace la aplicación de este artículo y subsidiariamente piden la reducción del importe correspondiente.

3.5) El quinto agravio lo dedican a **la imposición de las costas y el valor de las mismas**.
Dicen aquí que entienden que corresponde dejar sin efecto la imposición de costas a su parte y se agravian también por el porcentaje fijado a las mismas por elevado.

3.6) El sexto agravio lo dedican a la queja por **la condena en carácter solidario a <Persona 35>** impuesta por la sentencia
en crisis.
Manifiestan que entienden que yerra la jueza de primera instancia en su decisión respecto de la responsabilidad de <Persona 35> en el vínculo que existió entre el actor e <Persona 13>.
Refieren que no comparten la calificación de "actividad normal y específica propia del establecimiento" de <Persona 35> a una tarea obra civil –como el bacheo— o incluso de instalación o demolición de estructuras vetustas –hornos o redes de cañería.
Hacen referencia al proceso de elaboración de aluminio.
Afirman que tampoco se da el supuesto de incumplimientos de las obligaciones laborales o frente a los organismos de seguridad social.
Expresan que no comparten el razonamiento de la sentenciante.
Dicen que en ningún momento la contraria manifiesta existencia de horas extras o normales impagas, atrasos en los pagos, falta de aportes

jubilatorios, de obra social o sindicales. Refieren que de los términos de la demanda no surge que se achaque a la empleadora incumplimiento de las obligaciones laborales.

Hacen un comentario sobre el Art. 30 LCT y citan jurisprudencia sobre el tema.

Piden se deje sin efecto la extensión de la responsabilidad dispuesta por la sentencia en crisis.

4 – Tratamiento de los agravios

4.1 – El encuadre convencional

A-) La sentencia apelada resolvió que el actor había sido mal encuadrado en la Ley 22.250 (Industria de la Construcción) y que su relación está regida por la Ley de Contrato de Trabajo. Esta decisión agravia a la parte demandada, que insiste en que la ley aplicable al caso es la Ley 22.250 y no la LCT.

Por lo tanto, debe resolverse si la contratación laboral del caso se hallaba comprendida en el régimen de la Industria de la Construcción –Ley 22.250— o bien en el de la Ley de Contrato de Trabajo.

El estatuto de la Industria de la Construcción es aplicable a los trabajadores dependientes de los empleadores de la industria de la construcción que ejecuten obras de ingeniería o arquitectura, ya se trate de excavaciones, de construcciones nuevas o de modificación, reparación, conservación o demolición de las existentes, de montaje o instalación de partes ya fabricadas, o de vía y obras. También están comprendidos aquellos que elaboren elementos necesarios o efectúen trabajos destinados

exclusivamente para la ejecución de aquellas obras, en instalaciones o dependencias de su propia empresa, establecidas con carácter transitorio y para ese único fin. A su vez alcanza a los empleadores de las industrias o de las actividades complementarias o coadyuvantes de la construcción propiamente dicha, únicamente con relación al personal que contrate exclusivamente para ejecutar trabajos en las obras o lugares anteriormente descriptos (art. 1° Ley 22.250).

Concretando lo expuesto: el régimen de la industria de la construcción alcanza a los empleadores de las industrias o de las actividades complementarias o coadyuvantes de aquella, **únicamente con relación al personal que contrate exclusivamente para ejecutar trabajos en las obras o lugares descriptos en el art. 1° de la Ley 22.250** (conf. CNTrab., Sala VI, *"Giuffre, A.A. c. Radiotrónica de Argentina S.A. y otro"*, 31/08/2006, LLOnline AR/JUR/7099/2006).

Las circunstancias que dan origen a la queja de las recurrentes, han sido objeto de análisis por la Sala I de la Cámara Nacional del Trabajo en la causa: *"<Persona 11>, <Persona 6> c/ Hey'Di Argentina SA s/ Despido"*, SD 46.359 del 25/03/83, donde se estableció que el art. 1° inc. c) de la Ley 22.250, debía valorarse en armonía con lo dispuesto en los incisos precedentes (incs. "a" y "b"). En efecto, el art. 1° inc. c), al concluir la delimitación positiva del ámbito personal de la ley, nos remite a los trabajos realizados en las obras o lugares determinados por los incs. a) y b) del mismo. Es decir, nos remite a la obra en construcción propiamente dicha, de ingeniería o de arquitectura, o las dedicadas a elaborar elementos necesarios o efectuar trabajos destinados exclusivamente para la ejecución de las obras, y **siempre que sean realizados tales trabajos en instalaciones o dependencias de la empresa, que tengan carácter transitorio y para ese único fin** (conf. PAPALU POSSE,

"Principales reformas al Estatuto de la Construcción", en Trabajo y Seguridad Social, 1989, pág. 484; FERRO, H.D.J., *"Aspectos del actual régimen laboral aplicable a la industria de la construcción – Ley 22.250—"*, en Trabajo y Seguridad Social, 1980, págs. 742/743; CNTrab., Sala I, in re *"<Persona 16> A. c/ Perfilar SAIC s/ Despido"*, SD 54.988 del 26/08/87; CNTrab., Sala I, *"<Persona 22>, L.E., c. <Persona 13>., G."*, 27/03/91, LLOnline AR/JUR/140/1991).

Adelanto que en el caso de autos **no resultó de ningún modo acreditado que el actor se hubiera desempeñado para la demandada en una obra de la construcción propiamente dicha ni en instalaciones o dependencias de la empresa que tengan carácter transitorio y para ese único fin, por lo que el caso queda excluido del ámbito de aplicación de la Ley 22.250** (conf. CNTrab., Sala I, 27/03/91, cit.).

Cabe agregar a lo hasta aquí desarrollado, que ninguna implicancia puede tener en la solución del caso, que el actor haya podido estar incluido en un convenio o convención colectiva de rama que es complementaria de la construcción, ni que se hayan hecho aportes a la Obra Social de <Persona 44> (conf. CNTrab., Sala I, in re *"<Persona 12> E. c/ <Persona 7> e Hijos SACIF"*, SD 57.245 del 08/06/89). Tampoco puede tener incidencia que pueda tratarse de un actividad complementaria o coadyuvante de la construcción, ya que el inciso b) del art. 1° es suficientemente claro en cuanto a comprender en el régimen establecido por dicha ley al empleador de industria complementaria o coadyuvante, **sólo en relación al personal que contrata exclusivamente para ejecutar trabajos en las obras de ingeniería y arquitectura; y el inc. a) de ese art. 1° sólo admite la inclusión del personal de aquellas empresas que trabajen en instalaciones de carácter transitorio y para ese único fin** (ninguno de cuyos presupuestos se probaron en autos) (conf. CNTrab., Sala I, 27/03/91 cit.; negrita propia).

B-) En el caso de autos la demandada ha reconocido que **el actor trabajó siempre en la planta de <Persona 35> SAIC y no lo hizo en una obra en construcción**; surge también que el trabajo del actor era estable y que no era itinerante.

No es un hecho controvertido entonces que <Persona 4> laboró en dependencias que constituyeron la sede de la empresa (establecimiento) <Persona 35> y sobre tal base **es claro que no resulta aplicable el estatuto de la construcción**, en tanto éste dispone que está comprendido en el régimen establecido por la Ley 22.250 ***"… el trabajador dependiente de los referidos empleadores que, cualquiera sea la modalidad o denominación que se acuerde a su contratación o la forma de su remuneración, desempeñe sus tareas en las obras o en los lugares de trabajo determinados en los incs. a) y b) …"***. En los mencionados ítems está comprendido el empleador de la industria de la construcción que ejecute obras de ingeniería o arquitectura (excavaciones, construcciones nuevas o de modificación, reparación, conservación, demolición, montaje de partes ya fabricadas, etc.) como así también el empleador de las industrias o actividades complementarias o coadyuvantes de la construcción propiamente dicha **con relación al personal que contrate exclusivamente para ejecutar trabajos en las obras o lugares referidos anteriormente** (conf. CNTrab., Sala X, 18/05/2012, in re *"Arévalo, J.V. c. Hornos Mantenimiento Integral S.A. s/ Despido"*, LLOnline AR/JUR/24868/2012).

En el sentido señalado **no puede equipararse el "establecimiento de la empresa" con las obras que ejecutaba la demandada, razón por la cual no cabe sino encuadrar el vínculo en la Ley 20.744** (conf. CNTrab., Sala X, 18/05/2012, cit.).

He dicho antes aquí que el hecho de que el actor se encuentre inscripto como trabajador en el registro de la Industria de la Construcción es irrelevante

pues constituye un dato que no resulta oponible al dependiente por aplicación del principio de primacía de la realidad.

C-) Ante el cuadro de situación que surge de estos actuados, estimo que **no corresponde subsumir el contrato de trabajo habido entre las partes en las disposiciones del régimen especial de la construcción (Ley 22.250), sino en el ámbito de las normas contempladas por la L.C.T.**

Ello por cuanto, conforme reiterada y pacíficamente se sostuviera, *"el hecho que una empresa se halle inscripta como empleadora en el Registro de la Construcción, no la coloca automáticamente en el ámbito de validez personal de la ley 22.250, toda vez que además, debe encontrarse comprendida en las previsiones del art. 1 de dicha ley. Tampoco bastaría a tal efecto, la mera circunstancia que las tareas requiriesen algún conocimiento de construcción o que el trabajador hubiese obtenido la libreta de fondo de desempleo* (entre otros, CNT, Sala VIII, sent. 26.866 del 24/09/98 en autos *"<Persona 29>, F. c/ <Persona 23>, J. y otros s/ Despido"*), *por lo que se impone abordar el tratamiento del conflicto planteado a la luz de lo específicamente normado por los arts. 1 y 2 de la ley 22.250"* (conf. CNTrab., Sala

II, in re *"<Persona 26>, M.A. c/ <Persona 38> SA y otro"*, sent. 90.065 del 27/12/2001; ídem,

Sala II, 07/07/2010, in re *"<Persona 27>, L.S. c. <Persona 39> S.A. y otro"*, LLOnline AR/JUR/42281/2010).

Cabe señalar, como entienden <Persona 17> y <Persona 28> –siguiendo los criterios

expuestos entre otros por <Persona 8> y RODRIGUEZ

<Persona 40>— que el régimen de la construcción sólo comprende al personal

vinculado en forma directa a la tarea de la industria, es decir, al proceso de

transformación física de la construcción o edificación (conf. <Persona 28>, S.

y <Persona 17>, M., *"Personal de la Industria de la Construcción"*, pág. 6), **extremos que no se advierten cumplidos en el sub examine, respecto del actor**. No basta que el empleador se dedique a la actividad de la construcción, sino que además, **el trabajador debe desempeñarse en el ámbito específico de ésta, a fin de encuadrar la relación en el marco de las disposiciones especiales que contempla la Ley 22.250**.

Es por lo hasta aquí expuesto que las tareas que desarrolló el actor para la demandada <Persona 13>. **no pueden ser encuadradas en el régimen de la Industria de la Construcción sino en el de la Ley de Contrato de Trabajo pues se desarrollaron en un ámbito distinto al de la construcción, siendo que a tales fines no basta que el empleador se dedique a la actividad de la construcción, sino que además, el trabajador debe desempeñarse en el ámbito específico de ésta** (conf. CNTrab., Sala II, 07/07/2010, cit.).

Habiendo quedado en claro que no se acreditó que el actor haya sido contratado para hacer tareas en las obras o lugares de trabajo determinados en los incisos a) y b) del art. 1 de la Ley 22.250 (inc. c del art. 1 de la Ley 22.250), se sigue que corresponde rechazar las quejas y confirmar la sentencia apelada (conf. esta Alzada in re *"<Lugar 1>, C.E. c/ <Persona 41> S.A. s/ Cobro de Pesos e indem. de ley"*, sent. 30/12/2024, Reg. N° 167/24 SDL).

5.2 – <u>La contradicción entre la invocación de causa y el encuadre bajo el régimen de la construcción</u>

Se esgrime el agravio porque la sentencia ha considerado contradictorio el accionar de la empresa empleadora al invocar un despido con causa cuando la Ley 22.250 (Construcción) prescinde expresamente de la motivación en caso de cese.

Habiendo quedado en claro que al actor no le es aplicable de ninguna manera el régimen de la industria de la construcción sino la LCT, lo planteado en esta queja ha devenido **abstracto** y de allí que no corresponda su tratamiento.

5.3 – <u>Arbitrariedad de la sentencia – La valoración de la causal del despido</u>

Agravia a las demandadas que la sentencia originaria considere que el despido dispuesto con invocación de causa justificada no resulte legítimo y que la medida aplicada no resulta proporcionada al desvío verificado.

A-) Las apelantes hacen expresa referencia a *"La Arbitrariedad de la Sentencia"*.

Se ha acotado en torno de este punto –y lo he dicho reiteradamente ante planteos similares— que la *"arbitrariedad"* o absurdo que autorizan a revisar la valoración de la prueba cumplida por el Tribunal de grado es el error grave y manifiesto, con quebrantamiento de las reglas que la gobiernan; tal vicio grave se configura cuando la apreciación no es coherente y lleva al juzgador a conclusiones claramente insostenibles o abiertamente contradictorias entre sí (conf. SCBA, Ac. y Sent., 1973, II, p. 554; 1974; I, p.978; 1975, p. 348; 1976, I, p. 263; 1976, II, p. 473; 1976, III, p. 77 y 225; 1977, II, p. 288, 591, 686, 698 y 1102; 1977, III, p. 807, 907, 1075; 1978, I, p. 32, 82 y 720; 1978, III, p. 649; 1985, I, p. 609 y 660; DJBA, 130, p. 297).

En concordancia con lo hasta aquí expuesto la jurisprudencia ha plasmado de modo uniforme –con respecto a este tema—que *sólo el error palmario y fundamental, con desvío notorio de las leyes de la lógica o el razonamiento viciado de modo tal que lleve a proposiciones que se oponen recíprocamente o que son incongruentes, constituye "arbitrariedad" o "absurdo" o cuando el tribunal sienta*

conclusiones en abierta contradicción con las constancias fehacientes de la causa. Siendo también *"arbitrario" lo que escapa a las leyes lógicas formales y las transgrede, o lo que es impensable e inconcebible y no puede ser de ninguna manera, por haber quedado al margen de las reglas del raciocinio, o cuando se declara como prueba aquélla que es rechazada expresamente por la ley o cuando se llama prueba o se da categoría probatoria a lo que por su naturaleza no lo es, o se tiene por tal a una constancia inexistente, o que no se refiere al hecho en discusión, o que demuestra lo contrario a lo afirmado en la sentencia y ha excluido de la valoración elementos probatorios esenciales.* Constituyendo uno de los supuestos típicos de *"arbitrariedad" la prescindencia de pruebas que pudieran ser esenciales o decisivas, alejando toda posibilidad de llegar a la verdad material* (ver MORELLO, A.M., *"Códigos…"*.,T. III, págs. 725/726 y jurisp. cit.).

Del detenido análisis realizado de la sentencia en tratamiento advierto que no se evidencian en ella ninguna de las condiciones a las que acabo de referirme como para considerarla *"arbitraria"* y, por otra parte, dejo sentado que tampoco demuestran las quejosas el sustento de su imputación con respecto al pronunciamiento en cuestión. De lo hasta aquí expuesto surge con evidencia que no puede compartirse la postura de la queja en cuanto consideran que la decisión es *arbitraria* dado que tal afirmación está impregnada de una lógica parcialidad exhibida por quien se considera insatisfecho con motivo de haberse sentenciado en su contra.

Inclusive, me parece interesante destacar a los efectos de su consideración por la recurrente, que aun la posibilidad de resolver fuera del marco de lo pedido –cosa que aquí no ha ocurrido-- no agravia el derecho de defensa ni conspira contra la garantía del debido proceso y de allí la irrelevancia de los términos del agravio bajo análisis.

B-) Se dice en las quejas: *"… un desvío como el del Sr. <Persona 4> atenta contra toda una estructura de primordial importancia para <Persona 35> y también para <Persona 36> dado que impacta de lleno contra la imagen y confiabilidad de esta última como proveedora de servicios. De allí que <Persona 36> se ve especialmente afectada en cuanto a su imagen comercial por la existencia y reiteración de casos de este tipo. En este caso estamos hablando de un* ***trabajador de varios años de antigüedad, que siempre prestó servicios en la planta de <Lugar 2> y que no podía desconocer la gravedad que reviste un hallazgo*** *como el que tuvo lugar en el puesto de control. Claramente la conducta del actor justificó la pérdida de confianza en su persona*

…".

Esto simplemente expresa la postura de las demandadas sobre la cuestión y en modo alguno ello alcanza la categoría de "agravio" digno de análisis. Se trata de una "opinión" de las apelantes con respecto a cómo juega la contemporaneidad en los casos de despido con causa. Es evidente que ello no alcanza para revocar la sentencia apelada en cuanto ha decidido de la forma en que decidiera ya que la "opinión" o "postura" personal sobre un tema en modo alguno alcanza a ser un "agravio" conforme lo exige la ley y

la jurisprudencia uniforme.

C-) He de proseguir haciendo una breve reflexión sobre el principio de *"proporcionalidad"* que surge tanto de la sentencia apelada como de las quejas de las apelantes.

La sentencia ha plasmado lo siguiente: *"… habiéndose producido el despido directo del Sr. <Persona 4> en los términos del Art. 242 LCT, la carga de la prueba de la causa del mismo queda en cabeza de la parte demandada. Puntualmente en el caso de autos, la acreditación de la proporcionalidad entre la falta y la sanción*

aplicada será determinante, toda vez que de no ser así, se derrumba la justificación de la rescisión del vínculo, más allá de la existencia o no de actividad probatoria del actor (Art. 381 del CPCC). Cabe en este punto recordar que el hecho endilgado al actor es que el día 11/04/23, al realizarse los controles de rutina de egreso de la Planta de <Persona 35>, al culminar su jornada de trabajo, encontraron en su mochila personal la cantidad de cuarenta y ocho (48) sobrecitos de azúcar. La defensa del trabajador ha sido que esos sobrecitos de azúcar los traía desde su casa, porque su señora los pone

en su mochila …". "… Corresponde en consecuencia, pasar a evaluar si se encuentra presente la proporcionalidad entre injuria y sanción que exige la normativa aplicable …".

Ante la situación planteada, anticipo que he de coincidir con la sentenciante en que el requisito en análisis no aparece cumplimentado por la empleadora al despedir con causa al actor.

El cumplimiento de todos los requisitos legales que son necesarios para justificar un despido con causa –la *proporcionalidad* es uno de ellos— queda a cargo del empleador. Si no lo logra, el despido será considerado "incausado" y, en consecuencia, el dependiente tendrá el derecho a percibir las indemnizaciones establecidas para el despido sin causa. Es lo que aquí ha ocurrido y de allí que el agravio no puede ser admitido.

D-) He dicho ya en casos similares, que la **injuria**, con los alcances del artículo 242 LCT está referida a una conducta humana reprochable que puede ser una acción ilícita, una falta u omisión grave, o la combinación de ambas, como es el caso de la acción por omisión. No hay injuria por un hecho no ocurrido todavía, o por un riesgo de que ocurra, y en rigor, sólo es sancionable un acto concreto y cierto. El acto puede ser sensible en sí mismo o puede ser la fuente que deriva en una pérdida. Una falta que hiere la confianza, que además de ser básica en cualquier trabajo, en algunas

tareas es central.

En cualquier caso, se debe **"configurar la injuria"** para que puedan operar los resortes legales establecidos en el marco regulatorio.

Quien no presencia los hechos debe realizar un proceso inevitable de evaluación de los mismos a fin de establecer las consecuencias alternativas posibles. Al respecto, será fundamental también evaluar las circunstancias, las razones y el devenir de los acontecimientos y el grado de participación en ellos del sujeto a fin de apreciar si es intrínsecamente satisfactorio para producir el despido. Es más, no sólo se deben evaluar los hechos sino fundamentalmente, la prueba de los mismos, a fin de respaldar las causales invocadas en el momento de producirse un eventual litigio judicial (conf. DE DIEGO, J.A., *"Tratado del despido y otras formas de extinción"*, Ed. La Ley, T. II, pág. 10 y sigs.; esta Cámara, in re: *"<Persona 24>, C.H. c/ <Lugar 2> SAIC s/ Cobro de Pesos"*, 05/06/2012, Reg. N° 43/12 SD; *"<Persona 11>, C. c/ <Persona 25>, L.A. s/ Cobro de Pesos"*, sent. 18/08/2016, Reg. Nº 46/16 SDL; entre otras).

La evaluación realizada luego del análisis de las constancias de autos me conducen a considerar –en coincidencia con la a quo— que la causal invocada por la demandada no ha tenido la entidad suficiente como para justificar el despido con causa por ella dispuesto y de allí que corresponda el rechazo de las quejas.

He hecho expresa referencia a que no se ha probado en autos la gravedad de la falta cometida por el dependiente y de allí que la causal del despido dispuesto por la demandada no pueda admitirse, habiéndose configurado un despido incausado. En razón de ello y por respeto a la brevedad, cabe remitirme a lo expuesto precedentemente sobre el tema.

He de detenerme en una parte de lo expresado en la queja por las apelantes. Me refiero a cuando dicen: *"… De allí la procedencia de la máxima sanción y la sinrazón del reclamo del actor y por tanto respetuosamente entendemos que no*

resulta acertado pretender que la empresa liberara al trabajador con una sanción menor. Por todo lo expuesto, entendemos que resulta desacertada la convicción del juez de grado en cuanto a que el hecho no resultó lo suficientemente grave para justificar la pérdida de confianza …".

Simplemente he de dejar sentado que lo que las apelantes puedan ***"entender"*** sobre determinada cuestión, en modo alguno significa o es sinónimo de *"agraviarse"*. Es muy claro que lo que las quejosas ***"entiendan"*** con respecto al despido con causa y al alcance de la injuria que justifica la ruptura del vínculo laboral, de ninguna manera puede asimilarse o considerarse un *"agravio"* digno de análisis y de allí la inconsistencia de su postura recursiva.

En razón de que la demandada insiste y reitera en la existencia de una justa causa del despido del actor, he de hacer una breve consideración sobre ello a fin de demostrar –una vez más— su sinrazón.

E-) Es indudable que lo que debe determinarse aquí es que si los hechos acreditados han sido causal adecuada para dar por concluido el contrato de trabajo; o sea, si los hechos en cuestión constituyen realmente una **"injuria"** que avala la postura asumida por la empleadora al despedir al actor con causa.

En el caso la patronal esgrimió la ***"pérdida de confianza"*** para proceder al despido del actor. El mismo fue despedido en los términos de la pieza postal que transcribe la sentencia apelada y al que me remito en orden a la brevedad.

Debe tenerse presente que la comunicación del despido tiene carácter vinculante, por lo que 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 mediante el cual se notifica al dependiente su despido, sin que corresponda hacer mención de otras conductas o circunstancias en la contestación de la demanda.

Y ello es así porque el principio de invariabilidad no sólo se aplica a la inadecuación entre lo escrito en la notificación del despido y la modificación de las causales en el proceso ulterior, sino también cuando el texto de la notificación expresa una causal no clara, genérica o imprecisa y luego se le procura suplir esas falencias en el proceso judicial, ajustando los hechos a la verdad real. Con ello se demuestra que resulta preferible pecar por exceso en la descripción de los hechos o actos que motivaron el despido, antes que ser escueto, sintético o genérico, que a todas luces no responde al mandato legal. El juez, cuando evalúa la causal 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, todo lo cual se inscribe en el principio de congruencia y de buena fe, y un apartamiento de dichos límites, viola el derecho de defensa y relativiza cualquier defensa, sea por faltad de claridad, sea por no haber mantenido la causal expresada en la notificación del distracto (conf. CNTrab., Sala II, 08/04/09, LLOnline: AR/JUR/5181/2009; esta Cámara in re: *"<Persona 24> c/ <Lugar 2> SA"*, 05/06/12, Reg. N° 43/12 SDL).

Por lo tanto, tengo en claro que la única causal del despido que debe aquí analizarse es la que surge de la referida comunicación realizada el 13/04/2023 por C.D. remitida por <Persona 13>. al actor. Ella es la que debió acreditarse fehacientemente en autos para que el despido pueda ser considerado "con causa" y sin derecho a indemnización por parte del empleado.

El último párrafo del artículo 242 LCT otorga a los jueces la facultad de apreciar la existencia de la ***injuria***. Corresponde en consecuencia a esta Alzada y en base a los agravios vertidos, revisar la decisión de la patronal y la causal a los fines de su suficiencia a los efectos de determinar si le asistió razón a la Sra. Jueza a quo al considerar que el despido dispuesto fue incausado a la luz de las probanzas de autos o si, por el contrario, la decisión rupturista de la empleadora está justificada.

Pero para la existencia de una justificada decisión rupturista de la empleadora es menester contar con actos culposos o dolosos de parte del trabajador que lleguen a lesionar la confianza, la fidelidad y la honradez que es generalmente requisito común del trabajo dentro de la comunidad laboral y dentro de la sociedad.

La ***"pérdida de confianza"*** como causal de despido debe encontrar fundamento en hechos objetivos de magnitud suficiente que la justifiquen (CNTrab., Sala II, Junio II-1987, TySS, 1987-901.557). Es que la misma no constituye una causal autónoma de rescisión del contrato de trabajo y debe sustentarse en comportamientos injuriosos para los intereses de la afectada (conf. CNTrab., Sala VIII, 30/11/87, TySS, 1988-833).

En tal sentido, Funes De Rioja destaca 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. Un despido fundado exclusivamente en la pérdida de confianza, es un despido sin causa. 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. Luego, puede o no mencionarse la pérdida de confianza…"* (conf. 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).

Es por ello que Pose aclara que para que exista pérdida de confianza *"…tiene que haber algún hecho objetivo y concreto imputable o reprochable al dependiente que sirva para que el empleador asuma la convicción razonable de que ya no puede fiarse de su subordinado…"* (conf. POSE, C., *"La pérdida de confianza como factor rupturista del vínculo laboral*", DT 2012 (octubre), 2688, LLOnline: AR/DOC/4927/2012).

Aquí, el acto injurioso que da sustento a la *"pérdida de confianza"* invocada encuentra fundamento fáctico en los hechos descriptos en la notificación del despido a la que me he referido supra.

Anticipo que, luego de analizadas las constancias de autos, considero –coincidiendo con la sentenciante— carente de ***proporcionalidad*** el despido del actor dado el cargo desempeñado, la falta de antecedentes disciplinarios y que, en general, había cumplido adecuadamente sus obligaciones durante más de más de tres (3) años de antigüedad en la relación con la demandada. Ninguna empresa mantiene en su staff a un dependiente durante tanto tiempo si no reúne realmente excelentes condiciones generales tanto en lo profesional como en lo personal. Adviértase que se ha decidido que aun mediando incumplimiento del deber del accionante de conducirse como un "buen trabajador", que implicaba actuar con especial cuidado en los intereses del empleador, **ello no significa necesariamente que el despido fuera la única reacción posible frente a tal circunstancia** (conf. CNTrab., Sala VIII, 04/08/2000, TySS, 2000-1008).

Por las mismas razones se resolvió que si el empleador dispone la extinción de una relación contractual de varios años de duración debe proceder con ajuste a la directiva de **proporcionalidad**, tanto en cuanto a los alegados antecedentes, como en cuanto a la apreciación de la última conducta que

esgrimió como injuria. Si el trabajador tenía más de tres años de antigüedad en la empresa y no se prueban documentalmente sanciones disciplinarias anteriores, concurre entonces el reparo de no haberse guardado en el caso la directiva de **proporcionalidad** en cuanto al ejercicio de la potestad sancionatoria (conf. CNTrab., Sala V, 23/08/82, TySS, 1983-270).

La teoría de la **proporcionalidad** se ha elaborado especialmente con relación al despido; y a efectos de apreciar la gravedad de la falta, la jurisprudencia ha adoptado, en general, el criterio del decreto-ley italiano de 1924, sobre el empleo privado, en el sentido de que debe tratarse de una falta ***"tan grave que no consienta la prosecución, ni siquiera provisoria de la relación de trabajo"***. Así, se ha resuelto que "el despido, para que sea justificado debe guardar relación con la causa que lo motiva y ser la sanción correlativa, directa e inmediata de *una falta tan grave que no consienta, ni siquiera provisoriamente, una vez conocida y comprobada, la prosecución del contrato".*

También se ha hablado simplemente de una *falta gravísima*: ***"El despido debe fundarse en falta gravísima, sin que deje en el ánimo del juez la menor duda sobre la justicia de la medida y de los perjuicios que se evitan al patrón"*** (CNCom., La Ley, 42-882) (FERNANDEZ MADRID, J.C. y D., *"Injurias, Indemnizaciones y Multas Laborales*", Ed. La Ley, pág.21; negrita propia).

La *"pérdida de confianza"* como causal de despido debe encontrar fundamento en hechos objetivos de magnitud suficiente que la justifiquen (conf. CNTrab., Sala II, Junio II-1987, TySS, 1987-901.557). Es que la misma –vale la reiteración— no constituye una causal autónoma de rescisión del contrato de trabajo y debe sustentarse en comportamientos injuriosos para los intereses de la afectada (conf. CNTrab., Sala VIII, 30/11/87, TySS, 1988833).

Luego del análisis realizado y considerando las constancias obrantes en autos, llego a la conclusión de que las imputaciones efectuadas al actor y que llevó ínsita la *"pérdida de confianza"* alegada por la empleadora fue **apresurada**, por cuanto la demandada debió ponderar, a la hora de resolver la situación del trabajador, que se trataba de un dependiente con el que había mantenido una relación durante más de tres (3) años de labor a sus órdenes y sin una sola sanción relevante.

Permítaseme insistir en que para que se encuentre habilitada la facultad de rescindir el contrato de trabajo con causa, el agravio dirigido de una parte hacia la otra debe ser de una total gravedad que destruya los fundamentos de la relación obrero-patronales y resulte incompatible con su carácter. Se trata de un obrar contrario a derecho o incumplimientos que asuman una magnitud suficiente para desplazar el principio de conservación del contrato, regido por el art. 10 LCT. Considero que en este caso –vale reiterarlo— no se ha acreditado que haya existido una "falta gravísima" cometida por el actor. De allí que no corresponda admitir los agravios en tratamiento ya que el despido debe considerarse como una sanción **carente de *proporcionalidad*** y –por lo tanto— **incausado**.

Viene al caso remarcar que de las probanzas reunidas en autos no se advierte con nitidez que los hechos imputados al actor resulten cabalmente injuriantes para la demandada y que de ello resulte justificada la decisión rupturista esgrimida por ella. Esto es lo que decide la suerte del recurso interpuesto.

Dije ya en este voto –valga su reiteración— que la *"pérdida de confianza"* no funciona como causal autónoma de rescisión del contrato de trabajo, sino que **deviene válida cuando se encuentra respaldada por comportamientos injuriosos** (conf. CNTrab., Sala VII, 24/04/91, Expte. N° 16.070/91). Por lo tanto, **debieron aquí acreditarse los "*comportamientos injuriosos*" del**

accionante a fin de poder avalar la decisión rupturista de la empleadora. Surge de autos que la demandada no suministró ningún dato conducente para acreditar la existencia de los "comportamientos injuriosos".

En este caso –vale insistir— **no acreditó la demandada la falta gravísima cometida por el reclamante** y de allí que no corresponda admitir los agravios en tratamiento ya que el despido debe considerarse incausado, confirmándose la sentencia en este punto (conf. esta Cámara in re *"<Persona 19>, A.D. c/ <Persona 42> S.A. s/ Cobro de Pesos"* (sent. 03/07/2023, reg. N° 66/23 SDL; entre otras).

5.4 – <u>La procedencia del incremento indemnizatorio del Art. 2 Ley 25.323</u>

Dice la queja en este punto: *"… existieron circunstancias que a nuestro entender justificarían plenamente una desvinculación en los términos del art. 242 LCT y por tanto resulta improcedente una multa como la del art. 2 ley 25.323 …"*.

Ya he dicho anteriormente aquí que ***"entender"*** algo sobre determinada cuestión no es sinónimo ni implica "agraviarse". Por lo tanto, lo expuesto por la recurrente es manifiestamente irrelevante y ello ya sella la suerte adversa del recurso interpuesto.

Sin perjuicio de lo precedentemente destacado, haré una breve reflexión sobre la queja.

Anticipo que no le asiste razón a la quejosa. Y no le asiste porque se ha demostrado, de conformidad con los postulados de la sentencia y lo desarrollado en la presente, que el despido del actor no resultó ajustado a derecho en atención a las constancias reunidas en la oportunidad y que están incorporadas al proceso.

La Ley 25.323 agrava en un 50% las indemnizaciones por despido cuando no se las abonare al distracto, obligando al trabajador afectado a iniciar acciones

judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas.

La norma prevé que, si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio hasta la eximición de su cargo.

En el caso ha quedado acreditado que el accionante intimó fehacientemente el pago de las indemnizaciones que corresponden por despido injustificado, las que –obviamente— no fueron abonadas (conf. CNTrab., Sala VIII, 28/02/03, Sent. 31.089, *"Rivero O. c/ La Fármaco Argentina ICSA s/ Despido"*).

Por supuesto que no encuentro motivo justificado para hacer aplicación de la reducción prudencial y/o de eximición de esta multa a la demandada, atento su reprochable proceder tanto en la etapa extrajudicial como durante el presente proceso. Por otra parte, ninguna causal de justificación para que ello sea procedente ha demostrado la demandada.

Obviamente que, resulta procedente la normativa del Art. 2 de la Ley 25.323, conforme lo dispone la sentencia en crisis ya que nada se ha acreditado para que así no sea.

Por lo expuesto, propongo al Acuerdo rechazar este agravio.

5.5 – <u>La imposición de costas y el valor de las mismas</u>

Las costas del proceso han sido impuestas a las codemandadas que resultan vencidas en el mismo (conf. art. 69 CPCC) y no encuentro mérito para modificar dicha decisión en favor de las quejosas.

En lo que hace al porcentaje fijado en la sentencia en concepto de honorarios, en modo alguno puede ello configurar un "agravio" cuando no se ha interpuesto el correspondiente recurso de apelación sobre los honorarios regulados. Sabido es que la regulación de los honorarios tiene un régimen

especial de apelación que corre por separado de la apelación de la sentencia. Al no haber sido aquí apelados, los mismos, han adquirido firmeza y de allí la improcedencia del agravio.

5.6 – <u>La condena en carácter solidario a <Persona 35></u> A-) En el comienzo de este agravio, dicen las apelantes: *"… Entendemos respetuosamente que yerra el juez de primera instancia en la apreciación de los presupuestos necesarios para la atribución de responsabilidad a <Persona 35> respecto del vínculo laboral que existió entre el actor e <Persona 13>. …; …no compartimos la calificación de "actividad normal y específica propia del establecimiento" de <Persona 35> a una tarea de obra civil –como el bacheo— o incluso de instalación o demolición de estructuras vetustas –hornos o redes de cañerías …"*.

Ya he dicho antes aquí que todo lo que las recurrentes puedan ***"entender"*** sobre una determinada problemática, no significa lo mismo que *"agraviarse"*. Concretamente: ***"entender"*** no es sinónimo de *"agraviarse"*. Por lo tanto, no hay ninguna queja razonable para ser analizada y el recurso está destinado al fracaso en este punto.

Lo que expresa la queja cuando dice que el razonamiento del sentenciante resulta equivocado y que no es el sentido que quiso el legislador, es simplemente la postura personal de la parte sobre la cuestión o una opinión. Lo que muy lejos está de constituir un "agravio" digno de ser evaluado aquí.

Con respecto a la afirmación que hacen las apelantes referida a que de los términos de la demanda **no surge que se achaque a la empleadora incumplimiento de las obligaciones laborales**, es algo que carece totalmente de relevancia dado que **el incumplimiento ha sido**

determinado por la sentencia apelada y no por la actora en su demanda.
Con relación a las citas jurisprudenciales, las mismas carecen de virtualidad como "expresión de agravios" y de allí su inconsistencia.

B-) De la forma que han quedado planteadas la quejas esgrimidas por <Persona 13>. y <Persona 35> S.A.I.C., es menester resolver en esta instancia si el caso encuadra en la normativa del art. 30 LCT, correspondiendo considerar a <Persona 35> SAIC solidariamente responsable por el cumplimiento de las obligaciones impuestas en la sentencia de primera instancia a la empleadora del accionante.
La norma mencionada hace referencia a quienes ceden total o parcialmente a otro el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le de origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito y dice que deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.
Hasta allí se marca, por parte del legislador, el ámbito de aplicación territorial y personal de la norma y, por tanto, corresponde desentrañar el verdadero alcance de la cuestión planteada.
Y en ese camino, se debe tener presente que no estamos en presencia de una posibilidad de fraude por la interposición de seudoempleadores u hombres de paja, ya que ese es un supuesto que está previsto en el art. 29 LCT.
En este caso, se encara la responsabilidad como la respuesta que debe dar el empresario que ceda total o parcialmente a otro la explotación a su nombre, contrate o subcontrate, por los daños contractuales o extracontractuales que puedan producirse con motivo del desarrollo integral de su actividad.

Existe una normal estructura empresaria que obtiene un beneficio por las tareas ajenas y que, según la ley manda, debe responder ante la insolvencia del contratista o subcontratista. No estamos en el caso ante una situación ilícita sino, por el contrario, ante un accionar lícito que exige a quien se beneficia con la actividad del otro, que responda por los riesgos que originen daños y que se le impone asumir.

En esa tesitura, es del caso recordar que la empresa, como organización piramidal y jerárquica, que organiza instrumentalmente medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos, está facultada para llevar adelante su proceso de manera concentrada o encarando un proceso de fragmentación del mismo. En este último caso, existe una distribución de funciones propias, es decir, que son parte de su actividad normal y específica que no son llevadas a cabo por ella misma sino por contratistas o subcontratistas que asumen contratos de trabajo con dependientes, en los términos del art. 21 de la LCT.

A fin de enfocar el tema con nitidez, debe tenerse presente que existe una relación entre la empresa principal y el contratista; son contratos entre empresas, que se obligan recíprocamente en los términos de su convenio (hasta aquí conf. voto de la Dra. Ferreirós in re *"Díaz, S.M. c/ Servicios Horizonte S.A. y Ot."*, CNTrab., Sala VII, 13/08/2010, La Ley 2010-F, 91).

Es indudable que la cuestión central en este caso radica en determinar qué es lo que se entiende por *"actividad normal y específica propia del establecimiento"*.

En primer lugar, es primordial comprender que estamos en presencia de un supuesto especial de responsabilidad y no ante un efecto expansivo del contrato de trabajo.

Una doctrina minoritaria sostiene que no puede haber acción directa de los empleados de una segunda empresa respecto de la primera, porque las

múltiples contrataciones que puede realizar una empresa con terceros, están sujetas a la responsabilidad limitada que deriva de lo pactado entre ellos y de la circunstancia de que ningún acuerdo que celebre una de ellas con terceros puede perjudicarla. Se basa en lo expuesto en el artículo 1195 del Código Civil.

Sin embargo --dice Ferreirós— aceptar tal posición significaría anular el artículo 30 de la LCT, ya que siempre existe una relación contractual comercial entre dos empresas cuando se cede total o parcialmente a otro el establecimiento o la explotación habilitado a su nombre; se contrate o se subcontrate.

Esa relación de cesión, contratación o subcontratación, produce efecto entre esas dos empresas, en la medida de su intercambio comercial y se referirá, sin dudas, a esa contratación, cesión o subcontratación. La imposición de solidaridad a los efectos de los incumplimientos de los cedentes, contratistas o subcontratistas, no emerge del contrato comercial citado, sino de un tipo de responsabilidad ajeno a ese contrato, cuya causa no es contractual sino legal y que encuentra su fuente en el artículo 30 de la LCT.

Ese es el motivo por el cual la responsabilidad del cedente y del cesionario simultáneamente, como marca la LCT, no encuentra obstáculo alguno en el artículo 1195 del anterior Código Civil. Este último se refería a una cuestión contractual ajena al Derecho del Trabajo, que no impide la vigencia de la solidaridad que marca la ley especial y protectoria.

Si bien es cierto que los contratos sólo producen efectos entre las partes, nada impide que, como en este caso, el legislador imponga la solidaridad pasiva de ambos (cedente y cesionario), frente a incumplimientos que perjudican a terceros; sobre todo si ese tercero, tal como lo ha dicho la CSJN, es un sujeto especialmente protegido y esa tutela especial emerge de una ley de orden

público, porque así lo establece el mandato constitucional en el comienzo del artículo 14 bis.

De tal forma, la relación del contratante y el contratista no produce efectos, por lo expuesto, con respecto al trabajador; y tampoco la relación habida entre el contratista y el empresario principal impide la responsabilidad solidaria que impone la ley, la que no debe confundirse con un efecto contractual (del voto de la Dra. Ferreirós cit.).

Dejada de lado entonces la hipótesis de que el art. 30 de la LCT pueda encontrar algún obstáculo en la norma de referencia del Código Civil Velezano, es del caso analizar cómo funciona realmente este instituto.

Lo expuesto, no significa responsabilizar a la empresa cedente por deudas de cualquier naturaleza que pueda contraer el cedido, sino que la ley se refiere exclusivamente a las deudas laborales, las cuales son, obviamente, consecuencia del incumplimiento de las obligaciones que impone el propio artículo 30, ya que sus párrafos siguientes señalan, sin ambajes, las exigencias que el cedente debe tener para con el cedido, en el ejercicio de un control que la norma le impone, justamente, bajo apercibimiento de solidaridad, a los efectos de la satisfacción de los derechos involucrados.

Según Fernández Madrid, la actividad normal y específica es la que haga posible el cumplimiento de la finalidad de la empresa y que puede ser relativa tanto al núcleo del giro empresario como a los trabajos que coadyuvan al cumplimiento del objetivo correspondiente, pues la empresa es un todo y no puede ser fraccionada en partes a efectos de establecer la posible existencia de responsabilidad solidaria (conf. FERNANDEZ MADRID, J.C., *"Tratado Práctico de Derecho del Trabajo"*, T. II, pág. 1041, LL, Bs.As. 2007).

<Persona 5>, hizo referencia a la comprensión no sólo de las actividades necesarias sino también a las que coadyuven, sean secundarias

o colaterales.

Por su parte, <Persona 14> señala que la solidaridad también se hace extensiva a esas actividades accesorias con tal de que estén integradas permanentemente al establecimiento, y agrega que quedaría afuera lo extraordinario, en el sentido excepcional y lo eventual (conf. Ferreirós voto cit.).

<Persona 33> comparte la postura amplia y estima que el vocablo "específica", usado por el artículo 30 de la LCT, no da pie para excluir aquellas actividades que, siendo normales, confluyen en forma secundaria o indirecta para lograr el objeto de la empresa (conf. <Persona 33>, M., *"Casos de solidaridad por contratación o subcontratación en el artículo 30 de la LCT"*, DT, T. VIII, págs. 913/25).

<Persona 8>, señala que en cuanto al elemento que establece la ley como "específica", debe distinguirse, en el proceso de elaboración de un bien o servicio, aquello que es principal de lo que no lo es. Al efecto, dice, no sólo corresponderán a la primera calificación aquellas labores que atañen directamente al cumplimiento del fin perseguido sino también aquellas que resultan coadyuvantes y necesarias (aunque secundarias), de manera que no obstante ser auxiliares o de apoyo, resultan imprescindibles para que se puedan cumplir las otras (ya que normalmente integran como auxiliares, la actividad) (conf. <Persona 8>, A., *"Tratado de Derecho del Trabajo"*, T. II, pág. 358, Ed. Astrea, Bs.As. 1982).

<Persona 18> ha señalado que la observación de la realidad que el analista debe hacer respecto al tema de la actividad normal y específica, no puede dejar de ser prudente y cautelosa; no se pueden comprometer patrimonios ajenos con motivo de la garantía precisa marcada por la ley; lo que sí se observa es la razonabilidad de la consideración legal, que no es caprichosa,

sino que encuadra en el derecho más antiguo, recogido por el derecho más moderno, que es la importante consideración hecha por el legislador, que ha advertido una realidad que requiere un interés asociativo que justifica, en el supuesto previsto, una estructura obligacional comunitaria impuesta por la naturaleza misma de la obligación (conf. voto cit.).

En el camino de desentrañar el verdadero sentido de la ley, es interesante tener en cuenta que, en el caso, no nos encontramos ante una extensión contractual que estaría contrariando el art. 1195 del anterior Cód. Civil, sino ante una garantía legal, como factor de atribución de responsabilidad, generador de una pluralidad de vínculos coligados.

La normativa que estoy analizando les impone a los titulares de los establecimientos exigir a sus cesionarios o subcontratistas, el correcto cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a los organismos de la seguridad social, indicando los recaudos que los cedentes, contratistas o subcontratistas, deberán exigir a sus cesionarios o subcontratistas. Y es aquí donde la ley enumera que deben exigir: *"…el número del Código Unico de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo…"*.

El artículo continúa diciendo: *"…Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsables solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y*

que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social…".

Resulta claro que los obligados por el artículo son: "quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre" y quienes "contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que les de origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito".

Esta norma trata el caso de una relación de contratación o subcontratación real; y no tiene en cuenta si existe fraude o no. Simplemente se limita a establecer un sistema protector para el trabajador que debe prestar servicios para el concesionario, contratista o subcontratista.

La norma transcripta no precisa que el responsable sea empleador del reclamante, se limita a imponer al contratista principal el control del cumplimiento por parte del subcontratista de las normas laborales y de la seguridad social respecto de sus propios trabajadores y, para garantizar mejor ese control y asegurar que su incumplimiento no sea perjudicial para los trabajadores, extiende al principal la responsabilidad solidaria por las deudas de este último (conf. CNTrab., Sala VII, 18/12/2008, sent. N° 41.445).

Tengo para mí que la llave que abre la puerta --en este caso— para la solución de lo debatido, es determinar si los "servicios" prestados por el personal de la empleadora han sido propios e imprescindibles para la empresa <Persona 35> S.A.I.C.

Es evidente que se trató de servicios y tareas que se prestaron de manera habitual por parte de <Persona 13>., de indudable necesidad y que, por lo tanto, estuvieron integradas al establecimiento industrial de <Persona 35> S.A.I.C. coadyuvando al cumplimiento de sus fines.

Es conveniente señalar también, como dato relevante y de indudable necesidad, que no sólo se trató de servicios imprescindibles que se

cumplieron de manera permanente, sino que también se efectuaron por personal que trabajó dentro de los ámbitos físicos del complejo industrial de <Persona 35> S.A.I.C. (conf. CNTrab., Sala III, 13/02/01, DT, 2001-B-2332).

La LCT impone la solidaridad a las empresas que teniendo una actividad propia normal y específica o habiéndose encargado de ella, estiman conveniente o pertinente no realizarla por sí en todo o en parte, sino encargar a otra u otros esa realización de bienes o servicios, solidaridad que se determinará en cada caso atendiendo al tipo de vinculación y a las circunstancias particulares que se hayan acreditado (conf. CSJN, 16/03/99, LLOnline, Ar/Jur/5171/1999).

Por lo expuesto y teniendo en cuenta que la solidaridad impuesta por el art. 30 de la LCT queda sujeta a que se compruebe la contratación de trabajos o servicios propios de la actividad normal y específica del establecimiento y que comprende no sólo la principal de aquella, sino también las accesorias, con tal que estén integradas permanentemente y con las cuales se persigue el logro de los fines empresariales, máxime si se desarrollan dentro de su ámbito (conf. SCBA, 16/09/2004, TySS 1900/01/01, 818; AR/JUR/2808/2004), no me caben dudas de que **el caso encuadra perfectamente en el art. 30 de la L.C.T.**; de allí que he de acompañar en este aspecto a la Sra. Magistrada a quo en cuanto ha considerado que la tarea cumplida por <Persona 13>. integró la actividad normal y específica de la empresa <Persona 35> S.A.I.C.. De allí que dicha parcela de la sentencia de primera instancia deba ser confirmada y

admitirse la condena solidaria de <Persona 35> S.A.I.C. con la codemandada <Persona 13>.

C-) Corresponde tratar ahora la responsabilidad que impone a los cedentes, contratistas o subcontratistas la segunda parte del art. 30 LCT, debido al alcance de la condena dispuesta por la sentencia de la a quo.

El art. 17 de la Ley 25.013 ha sustituido el 2° párr. del art. 30 de la LCT, incorporando diversos recaudos que los cedentes, contratistas o subcontratistas deben exigir a sus cesionarios o subcontratistas y a los cuales he hecho referencia supra. Corresponde aquí un análisis con más detenimiento a tenor de los agravios vertidos en tal sentido y a la solución que he propuesto precedentemente para el caso.

Los recaudos que deben exigirse son: a) número de CUIL de cada uno de los trabajadores que presten servicios para los concesionarios o subcontratistas; b) constancia de pago de las remuneraciones de esos trabajadores; c) copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social; d) una cuenta corriente bancaria de la que sea titular el cesionario o subcontratista, y e) cobertura por riesgos de trabajo de sus trabajadores.

El vocablo "además" que incluye el 2° párrafo del artículo parece indicar que estos recaudos no son sólo una especificación de lo que debe entenderse por "el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social" que menciona el primer párrafo, sino nuevas exigencias precisas que se agregan a las expresadas genéricamente en el primer tramo del artículo mencionado (conf. ETALA, C.A., *"Contrato de Trabajo"*, pág. 162, Ed. Astrea, 2005).

La norma determina que la responsabilidad del principal en el control que debe hacer de las obligaciones a cumplir por los concesionarios o subcontratistas debe ejercitarse directamente, ya que ella "no podrá delegarse en terceros". Además, el empresario principal está obligado a exhibir cada uno de los comprobantes y constancias, a pedido del

trabajador y de la autoridad administrativa.

La ley dispone que *"el incumplimiento de alguno de los requisitos"* hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios. Estas obligaciones son las emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y las de la seguridad social.

Como vemos, la solidaridad está impuesta por la ley, por lo tanto, el trabajador puede reclamar a cualquiera de los deudores la totalidad de la deuda (arts. 699 a 701, Cód. Civil Vélez), aunque no corresponde condenar al deudor solidario en virtud del art. 30 de la LCT, si no se condena simultáneamente al deudor principal (conf. FERNANDEZ MADRID, J.C., *"Tratado Práctico"*, T. I, pág. 938).

No hay dudas sobre lo que el principal debe requerir al cesionario o subcontratista, así como también que deberá ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones de los contratistas en forma personal y exhibir los comprobantes y constancias ante el pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. La omisión de alguno de estos recaudos, lo convierte en responsable solidario.

Pero también, debe requerir la satisfacción de las exigencias previstas en el primer párrafo del artículo, esto es, el adecuado cumplimiento de sus contratistas o subcontratistas de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. Es decir, que el contratante debe hacer respetar a sus contratistas las normas laborales, y la inobservancia de alguna de ellas por parte de estos últimos, lo convierte a aquél en responsable solidario de las obligaciones emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.

Lo cierto es que lo único que debe acreditar el trabajador es el incumplimiento del contratista, pues como bien lo indica Rodríguez Mancini, *"…la mejor prueba del incumplimiento del deudor respecto de su obligación de 'exigir el adecuado cumplimiento´ es que tal formalidad no fue eficaz al punto que permitió la infracción de parte del cesionario, contratista o subcontratista"* (RODRIGUEZ MANCINI, J., *"Los alcances del artículo 30 de la LCT"*, Revista de Derecho Laboral, La solidaridad en el contrato de trabajo, Ed. Rubinzal-Culzoni, 2000, pág.1).

El criterio expuesto fue el sustentado por la Sala III de la CNAT al resolver que *"la obligación de control del cumplimiento de las normas relativas al trabajo y la seguridad social que el artículo 30 de la LCT impone al empresario respecto de sus contratistas y subcontratistas, es de resultado y no de medio, por lo que el primero no puede eludir su responsabilidad acreditando haber dirigido al subcontratista alguna exhortación formal en tal sentido"*.

Desde esta perspectiva, la reforma instrumentada por la Ley 25.013 ha resultado significativa, pues ha restringido los alcances de la solidaridad del empresario principal, quien ahora, sólo responde cuando no haya ejercido debidamente los deberes de control (conf. CRAIG, G.L. – <Persona 15>, R.D., *"La tercerización laboral y el art. 30 de la L.C.T."*, Derecho del Trabajo - Tercerización, Infojus, 2012, pág.119).

Teniendo en cuenta las obligaciones que en este caso le correspondía cumplimentar a <Persona 13>. a la luz de la normativa del art. 30 de la LCT, el sólo hecho de que el actor haya estado trabajando en el complejo industrial de <Persona 35> S.A.I.C. sin encontrarse correctamente registrado, es una demostración más que elocuente que esta última incumplió el mandato legal de "control" al que me he referido.

Por otra parte, ninguna prueba arrimó la empleadora durante el proceso tendiente a demostrar su cumplimiento a las obligaciones que la ley le impone en este sentido.

Por ello, si el actor trabajó sin estar correctamente registrado legalmente y además se suscitó un conflicto de trabajo a raíz de hechos imputados al dependiente y que motivaron su despido con causa, **surge con claridad manifiesta que <Persona 35> S.A.I.C. no hizo respetar a su contratista las normas laborales**. Por lo tanto, **el incumplimiento de las normas del trabajo en que incurriera <Persona 13>. la hace a <Persona 35> S.A.I.C. solidariamente responsable por las consecuencias de ello (conf. art. 30 LCT)**, lo que así corresponde declarar en autos confirmándose en este aspecto la sentencia recurrida.

Lo que acabo de exponer es, palabras más palabras menos, lo que ha concluido la sentencia en crisis al decir: "*… en relación a la "responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y frente a organismos de la seguridad social, respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios" y habiéndose determinado en el Considerando I) que el encuadramiento convencional efectuado por <Persona 13>. devino erróneo, la responsabilidad solidaria de la contratante en este punto resulta indiscutible. En consecuencia, declarado el incumplimiento de <Persona 13>. y no habiéndose acreditado un adecuado control por parte de la empresa <Persona 35>, corresponde rechazar la defensa de falta de legitimación pasiva interpuesta y declarar a <Persona 35> SAIC solidariamente responsable, en los términos del Art. 30 de la LCT …*" (conf. esta Alzada in re "*<Persona 43>, R.E. c/ <Persona 13>. y otra s/ Cobro de Pesos e indem. de ley*", sent. 04/06/2024, Reg. N° 69/24 SDL).

7 – Conclusión

Como los agravios dan la medida de la competencia de esta Alzada (arts. 268, 269 y 274 CPCC) y los expuestos no logran hacer mella en el decisorio apelado, propongo su confirmación en todo lo que ha sido materia del recurso interpuesto. Así lo voto.

8 – Costas de la Alzada Las costas de la Alzada se imponen de la siguiente manera:

a-) Por el recurso interpuesto por <Persona 13>.: se le imponen a la recurrente que resulta vencida (art. 69 CPCC), reglándose los honorarios de la <Persona 2> y <Persona 3>, en conjunto, en el 25% de los que les correspondan por su labor en primera instancia y regulando los del <Persona 1>, letrado de la parte actora, en el 30% de los que les correspondan por su labor en la instancia originaria (arts. 5, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII N° 4 y modif.) y

b-) Por el recurso interpuesto por <Persona 35>

SAIC: se le imponen a la recurrente que resulta vencida en el recurso que se le concediera (art. 69 CPCC), regulándose los honorarios del <Persona 3> y <Persona 2>, en conjunto, en el 25% de los que les correspondan por su labor en la primera instancia y regulando los del letrado apoderado de la parte actora, <Persona 1>, en el 30% de los que les correspondan por su labor en la instancia originaria (arts. 5, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII N° 4 y modificat.). En todos los casos, sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 7 de la Ley Arancelaria y más el IVA de corresponder.

A LA PRIMERA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi vota por la **AFIRMATIVA**.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Sr. Juez de Cámara Dr. Julián Emil JALIL, dijo:

1.- Las cuestiones fácticas traídas a decisión. Las cuestiones fácticas han sido ampliamente referidas por el colega que me precede en el voto, motivo por el cual no redundaré en ellas, dando por transcriptos los desarrollos efectuados al respecto por el Sr. Magistrado preopinante. Centraré la atención, para el sustento individual de mi argumentación, en el análisis de los aspectos jurídicos objeto de revisión a esta Cámara.

2.- Tratamiento de los agravios.

2.1.- Metodología empleada para el tratamiento de las cuestiones. Es jurisprudencia arraigada de la CSJN que los jueces no están obligados a tratar todos y cada uno de los argumentos de las partes, sino sólo aquellos que estimen pertinentes para la solución del caso, ni tampoco a ponderar todos los elementos y pruebas aportados al juicio, bastando sólo aquellos que consideren conducentes para fundar sus conclusiones. (Conf. CSJN, Fallos, t. 294, p. 466, t. 295, ps. 135, 356 y 362; t. 276, ps. 132 y 311; t. 280, p. 320 y t. 302, p. 1564 -Rep. LA LEY, t. XXXVIII, J-Z, p. 1182, sum. 20; p. 1183, sum. 21; p. 1182, sum. 20; Rev. LA LEY, t. 139, p. 764, fallo 24.057-S; t. 139, p. 617; t. 144, p. 611, fallo 27.641-S; Rep. LA LEY, t. XLII, J-Z, p. 2370, sum. 45-, entre otros; CNCiv., sala B, E. D., t. 59, p. 250 -Rep. LA LEY, t. XXXV, J-Z, p. 1670, sum. 141-; ídem, sala C, E. D., t. 59, p. 154 -Rev. LA LEY, t. 156, p. 850, fallo 31.874-S-; ídem, sala D, L. 272.208, del 2/9/82; ídem, sala E, E. D., t. 80, p. 272; ídem, sala F, L. 208.621, del 21/6/83. Asimismo: Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala E, J., F. M., 16/02/1984, LA LEY 1984-C, 414,

AR/JUR/192/1984. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala F, Vieyra, Witcomb, Jorge R. c. Caisso, María M, 27/08/1982,
AR/JUR/1829/1982; y jurisprudencia local: CACR, en autos: "V, J y otro c/ T. C. M. SA (M) s/ Sumarísimo", Expte. Nro. 556/15, entre otros).

Teniendo en cuenta el art. 7 de la Carta de Derechos de los Ciudadanos de la Provincia del Chubut ante la Justicia (Ley V - Nº 108), el presente acto jurisdiccional se redactará de la forma más clara y comprensible para sus destinatarios, intentando emplear una sintaxis y estructura sencilla, sin perjuicio del rigor técnico que sea necesario. En base a lo expuesto, separaré las cuestiones por títulos y seguiré el orden establecido por mi colega preopinante.

2.2.- El encuadre convencional. La demandada se agravia, en primer lugar, por el encuadre normativo efectuado por la jueza de grado en la decisión cuestionada.

Surge del resolutorio que se descarta el marco legal en que la demandada había enmarcado la relación con el Sr. <Persona 4>, esto es la Ley 22.250 relativa a la Industria de la Construcción y determinó que la relación se halla regida por la Ley de Contrato de Trabajo.

Los requisitos para la contratación, los efectos y consecuencias son diferentes según se trate de una u otra de las leyes mencionadas.

Cabe entonces, en forma primigenia, decir que la norma no resulta aplicable al caso. Como anticipó el magistrado FIORDELISI, la letra del artículo 1° de la Ley 22.250, arroja luz sobre todo tipo de duda interpretativa que pudiera generarse, y establece el tipo de contrataciones que quedan comprendidas en la norma, lo que me permite adelantar que no es la que surge de las constancias de las actuaciones.

Es que, de los propios argumentos de la demandada, resulta imposible concluir que el Sr. <Persona 4> fuera un trabajador dependiente de la industria de la construcción.

Es vasta la doctrina y la jurisprudencia en asegurar que los trabajadores cuya relación con la empresa puede ser encuadrada en los términos previstos por la ley 22.250, son los contratados exclusivamente para desempeñar tareas en las obras o lugares que detalla el artículo 1° de la norma. Advierto que, este no es el caso de autos.

Al respecto, cabe resaltar que es la accionada quien relata que el Sr. <Persona 4> desarrolló sus tareas en el establecimiento de <Persona 35> SAIC, que es de

público que el objeto empresarial dista de ser la construcción.

Comparto con mi colega que, la registración del actor como trabajador de la Industria de la Construcción o los aportes realizados a <Persona 44>, no constituyen "per se", la verdad de los hechos. Me refiero a que es forzada la interpretación de la demandada, como cesionaria de la co-demandada, al asimilar el establecimiento de la empresa con las obras que ejecuta para <Persona 35> SAIC.

Todo lo expuesto me lleva a concluir que la relación del Sr. <Persona 4> con la demandada se enmarca en la Ley 20.744, de Contrato de Trabajo.

2.3.- La contradicción entre la invocación de la causa y el encuadre bajo el régimen de la construcción. La apelante se agravia de los fundamentos vertidos en la sentencia apelada, ya que la jueza a quo expresa que advierte una conducta contradictoria de la empresa al pretender que la ruptura de la relación laboral, según la demandada subsumida en lo reglado por la ley 22.250, se produce con causa. Es que la contradicción aparece toda vez que justamente la norma invocada para enmarcar la relación no prevé el despido con causa de todo lo cual se agravian.

Basado en el análisis del agravio anterior, resulta escaso lo que pueda agregar. He afirmado que comparto el criterio expresado en la sentencia, en cuanto la relación laboral en cuestión se encuadra en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, de modo que el segundo agravio es una mera discrepancia con los dichos de la Jueza, pero no alcanza a superar los requisitos mínimos para constituirse como tal. En consecuencia, resulta abstracto avocarse a su tratamiento.

2.4.-La arbitrariedad de la sentencia. Se califica a la sentencia como arbitraria, en cuanto se considera que el despido con causa justificada es ilegítimo y la medida adoptada desproporcionada, expresión que les causa agravio.

Para realizar esa afirmación, estimo necesario que los fundamentos de las recurrentes señalen las evidentes características que debe reunir un resolutorio tachado como tal.

En principio, en apretada síntesis diré que es centenaria la doctrina de la Corte Suprema de Justicia que, de algún modo, delimita lo que debe considerarse "sentencia arbitraria". Así, ha dicho que una sentencia arbitraria carece de sustento legal y se funda exclusivamente en la voluntad de los jueces, más no cuando haya una interpretación errónea de las leyes, a juicio de los litigantes.

Justamente en este caso, las demandadas tildan de arbitraria la sentencia por una simple diferencia de criterios, es decir por uno de los motivos que el Máximo Tribunal de la Nación excluye del severo señalamiento de arbitrariedad que se pretende hacer a la sentencia en estudio.

Afirmo ello, ya que al leer los argumentos que constituirían el agravio, advierto que las recurrentes dan los motivos por los cuales consideran arbitraria la decisión de la instancia previa, y sus fundamentos se posan en

el artículo 242 de LCT y en apenas una breve descripción de la inversión en seguridad que realiza la empresa <Persona 35>.

Respecto del artículo 242, entienden que los hechos que le reprochan a <Persona 4> constituyen la causa justa del despido. Ahora bien, como anticipé y también lo hizo la jueza de grado, ya es una contradicción importante invocar causa justa en el marco de la LCT cuando de toda la presentación surge que la relación laboral, a criterio de las accionadas, se encuentra reglada por la ley 22.250. Aún peor, es que las propias convicciones, diferentes a las plasmadas en la sentencia, conduzcan a las apelantes a tildar de arbitraria la sentencia.

Ocurre lo mismo con la proporcionalidad de la sanción, en cuanto se agravian del criterio de la jueza al considerar desproporcionada la sanción aplicada al Sr. <Persona 4>.

Al respecto, es claro el artículo 242 de la LCT cuando establece que la valoración deberá ser hecha por los jueces teniendo en cuenta las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

De la letra expresa del artículo citado es posible distinguir los requisitos necesarios para que proceda el despido con causa. Así, el hecho que se le atribuye al empleado como conducta irregular debe estar debidamente probado, que sea lo suficientemente grave según la valoración de los jueces, que exista contemporaneidad entre el hecho y la sanción, que por ese mismo hecho no se haya aplicado con anterioridad otra sanción y por último que se notifique por escrito.

En este marco, la orfandad probatoria respecto de la causa que daría sustento al distracto ni siquiera podría ser reemplazada por un cúmulo de antecedentes desfavorables o sanciones previas. Ello, toda vez que no es posible suplir una con otra, -pero al menos podría ser un fundamento más certero-, que daría lugar a la valoración de la conducta injuriosa aunque

resulta obvio que ese único motivo carecería de la contemporaneidad, debido a que la demandada no ha probado el hecho que desencadenó el distracto (CNAT, Sala VI, "<Persona 30>, <Persona 3> c/ <Persona 45> S.R.L. y otro s/despido Exp.CNT 30773/2019, Sent. Def. 18 de abril de 2024).

En otro caso, de hechos similares al invocado en autos, la jurisprudencia valoró la antigüedad de los empleados y que no contaban con sanciones previas por alguna otra razón para decidir que el distracto resultó desproporcionado. Afirmó que el artículo 67 de la LCT prevé la facultad sancionatoria del empleador siempre con la finalidad de corrección de la conducta y evitar la decisión rupturista como única decisión posible. Por lo expuesto, comparto con el colega preopinante que, la sola opinión de las apelantes no basta para descalificar el acto jurisdiccional en este aspecto.

2.5.- La procedencia del incremento indemnizatorio del art. 2 de la Ley 25.323. La sentencia hace lugar al incremento indemnizatorio previsto en el artículo 2 de la ley 25323, lo que causa agravio a las demandadas.

Como es sabido, la norma referida en el párrafo precedente, refiere a la mora del empleador que haya sido debidamente intimado al pago de la indemnización derivada del distracto y tiene el propósito de reparar los perjuicios que sufre el trabajador como consecuencia de la falta de pago en tiempo oportuno de las sumas a las que se hallaba obligado la parte empleadora.

En relación con ello, se expresó la Sala IX de la CNAT al decir que es procedente la indemnización adicional prevista en el art. 2 de la ley 25.323 cuando la demandada pretendió ampararse a fin de justificar la ruptura en la mera invocación de una causal que no resultó acreditada, obligando al accionante a iniciar las actuaciones judiciales para obtener el

reconocimiento de los créditos de índole alimentaria (CNAT Sala IX Expte. N°2874/01 Sent. N°10434 del 24/4/03, "Kannemann, <Persona 20> c/ Empresa Distribuidora y Comercializadora Norte s/ despido").

Ahora bien, la demandada se agravia en tanto "entiende" que el caso de autos se enmarca en las previsiones del artículo 242 de la LCT, como adelantó el Juez FIORDELISI.

Como lo expresé con relación a otros agravios, no alcanza con disentir, entender o interpretar de modo diferente al que se expresa en la sentencia que se cuestiona. Para constituir un agravio, es necesario que se funde el perjuicio que ocasionan las conclusiones del fallo, aludir a las normas legales que se imponen al efecto, y no simplemente a diferir con lo resuelto por la jueza a quo. Por lo expuesto, coincido en que el agravio debe ser rechazado.

2.6.- La imposición de las costas. La imposición de las costas a las codemandadas también es materia de agravios para ellas. En tanto rige el principio general de la derrota, considero que no hay razones para modificar lo resuelto en la instancia previa, máxime cuando los escasos fundamentos del agravio no resultan suficientes para erigirse como tal.

Con respecto al porcentaje de los honorarios regulados, toda vez que para cuestionarlos es exigible la aplicación de una regulación específica y tramite especial y no habiendo sido apelados oportunamente se encuentran firmes.

En consecuencia, el agravio es improcedente.

2.7.- La solidaridad. Se agravian las accionadas por entender que la jueza incurre en un equívoco al atribuirle responsabilidad solidaria a <Persona 35> con relación al vínculo laboral que <Persona 13>. mantenía con el Sr. <Persona 4>.

Corresponde advertir que la solidaridad prevista en el artículo 30 LCT aplica a todas las deudas que se originen con motivo de incumplimiento de

obligaciones laborales, lo que me hace anticipar el fracaso de la recepción del agravio invocado.

En todo caso, ha fallado la obligación de control de <Persona 35> para con <Persona 36>, resorte que la ley le impone precisamente para evitar una probable condena solidaria. Digo esto, porque el control del cumplimiento de la normativa en materia de empleo no es simplemente una facultad de la empresa que subcontrata sino una obligación legal, estableciendo de este modo un sistema protectorio respecto del trabajador y una eximición de responsabilidad para la empresa cuando ejerce correctamente las acciones a su cargo.

Una vez más, refiero que es insuficiente la motivación de un pretendido agravio que solo se refiere a una mera divergencia con lo decidido en la sentencia recurrida, por lo que concluyo que corresponde rechazar este agravio.

3.- Conclusión. Corresponde, en consecuencia, no hacer lugar al recurso incoado y confirmar la sentencia de grado.

4.- La imposición de costas en la alzada. La imposición de costas al vencido forma parte del principio objetivo de la derrota, siendo que este sólo puede dejarse de lado en caso de que se demuestren circunstancias objetivas especiales que justifiquen lo contrario (Ver, entre otros: Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala F, <Persona 31> y Mar S.A. c. <Persona 21> José y otro, 10/06/2010, Exclusivo Doctrina Judicial Online, AR/JUR/38811/ 2010.

Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala E, "Frigorífico La Colorada S.A. s/conc. prev. s/ inc. de verific. por: AFIP -DGI", 24/ 06/2010, AR/JUR/39782/2010; Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala

B, “Club ciudad de Buenos Aires asociación civil”, 12/ 04/ 2010, La Ley Online, AR/JUR/21510/2010; Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala E, “<Persona 32>, <Persona 9> y otro c. O.S.F.A. (Obra Social de la Fuerza Aérea) y otros”, 19/04/2010, La Ley Online, AR/JUR/15518/2010), ello por cuanto, quien resulta vencido debe cargar con los gastos que debió realizar su contraria para obtener el reconocimiento de su derecho.

Bajo este criterio, y teniendo en cuenta la forma en la que se propone sea resuelto el recurso incoado, considero que las costas deben ser soportadas por la apelante perdidosa (Conf. art. 57 Ley XIV N°1).

5.- La regulación de honorarios a los profesionales intervinientes en la Alzada. A los fines de la regulación de honorarios por los trabajos realizados en esta instancia se tendrá en cuenta la labor desarrollada, naturaleza del proceso, éxito obtenido en esta alzada y demás pautas orientadoras de la ley de aranceles para abogados. Al ser el presente un proceso susceptible de apreciación pecuniaria, dicha regulación se efectuará en porcentual (cfr. art. 46 Ley XIII N° 4).

Teniendo en cuenta el destino de los agravios planteados corresponde regular honorarios de los letrados con el alcance y en los porcentuales establecidos por mi colega preopínate (Conf. arts. 5, 7 y 13 de la Ley Arancelaria).

A LA PRIMERA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Julián Emil JALIL vota por la **AFIRMATIVA**.

A LA SEGUNDA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi, dijo:

De ser compartidos mis fundamentos por el Sr. Magistrado que integra esta Excma. Cámara, el pronunciamiento que corresponde dictar sería el siguiente:

1ero.) CONFIRMAR la sentencia dictada en la primera instancia en lo que ha sido materia de agravios.

2do.) IMPONER LAS COSTAS DE LA ALZADA de la siguiente manera: **a-) <u>Por el recurso interpuesto por <Persona 13></u>.:** se le imponen a la recurrente que resulta vencida (art. 69 CPCC), reglándose los honorarios de la <Persona 2> y <Persona 3>, en conjunto, en el 25% de los que les correspondan por su labor en primera instancia y regulando los del <Persona 1>, letrado de la parte actora, en el 30% de los que les correspondan por su labor en la instancia originaria (arts. 5, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII N° 4 y modif.) y

b-) <u>Por el recurso interpuesto por <Persona 35></u>

<u>SAIC</u>: se le imponen a la recurrente que resulta vencida en el recurso que se le concediera (art. 69 CPCC), regulándose los honorarios del <Persona 3> y <Persona 2>, en conjunto, en el 25% de los que les correspondan por su labor en la primera instancia y regulando los del letrado apoderado de la parte actora, <Persona 1>, en el 30% de los que les correspondan por su labor en la instancia originaria (arts. 5, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII N° 4 y modificat.). En todos los casos, sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 7 de la Ley Arancelaria y más el IVA de corresponder.

3ro.) REGISTRESE, NOTIFIQUESE y oportunamente, **DEVUELVASE**.

<u>A LA SEGUNDA CUESTION</u>, el Sr. Juez de Cámara Dr. Julián Emil JALIL, dijo:

En base a los argumentos expuestos entiendo que la solución es la que propone mi distinguido colega preopinante Sr. Juez de Cámara heraldo FIORDELISI.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el acuerdo, por haberse formado la mayoría (arts. 7 y 8 de la Ley V N° 17), pasándose a dictar sentencia.

Puerto Madryn, de Marzo de 2025.

En virtud de lo resuelto en el Acuerdo cuya copia antecede la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Puerto Madryn pronuncia la siguiente:

S E N T E N C I A

1ero.) CONFIRMAR la sentencia dictada en la primera instancia en lo que ha sido materia de agravios.

2do.) IMPONER LAS COSTAS DE LA ALZADA de la siguiente manera: **a-) <u>Por el recurso interpuesto por <Persona 13></u>.:** se le imponen a la recurrente que resulta vencida (art. 69 CPCC), reglándose los honorarios de la <Persona 2> y <Persona 3>, en conjunto, en el 25% de los que les correspondan por su labor en primera instancia y regulando los del <Persona 1>, letrado de la parte actora, en el 30% de los que les correspondan por su labor en la instancia originaria (arts. 5, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII N° 4 y modif.) y

b-) <u>Por el recurso interpuesto por <Persona 35></u>

<u>SAIC</u>: se le imponen a la recurrente que resulta vencida en el recurso que se le concediera (art. 69 CPCC), regulándose los honorarios del <Persona 3> y <Persona 2>, en conjunto, en el 25% de los que les correspondan por su labor en la primera instancia y regulando los del letrado apoderado de la parte actora, <Persona 1>, en el 30% de los que les correspondan por su labor en la instancia originaria (arts. 5, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII N° 4 y modificat.). En todos los casos, sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 7 de la Ley Arancelaria y más el IVA de corresponder.

3ro.) REGISTRESE, NOTIFIQUESE y oportunamente, **DEVUELVASE**.

REGISTRADA BAJO EL N° /25 SDL