En la ciudad de Trelew, a los 04 días de septiembre del año dos mil veinticinco, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Dra. Florencia Cordón Ferrando y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Natalia Isabel Spoturno, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“<Persona 2> c/ <Persona 13> s/ Cobro de pesos e indem. de ley” (Expte. Nro. 223 - Año 2025 CAT)**, venidos en apelación. Las Magistradas 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 29 de julio de 2025.

I. A LA PRIMERA CUESTIÓN, la Dra. Florencia Cordon Ferrando manifestó:

1)Vienen estas actuaciones a conocimiento de la Alzada con motivo del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, *“<Persona 14>”*, contra de la Sentencia Definitiva N° 20/2025 (1/04/2025), que hizo lugar a la demanda laboral entablada por <Persona 2>, condenando a la demandada a abonarle al actor, en el plazo de 10 días, la suma de pesos sesenta millones dos mil doscientos treinta y nueve con seis cvtos. ($ 60.002.239, 06), con más intereses y costas.

La expresión de agravios fue presentada mediante escrito ID 1870386 (10/4/2025), cuyo traslado fue contestado por el actor por ID 1876351.

2)La decisión apelada.

La sentencia de primera instancia, luego de analizar los posicionamientos fácticos de las partes y la prueba producida, determinó que el despido directo dispuesto por la empleadora no se ajustó a derecho, por resultar injustificado e intempestivo.

Precisó que nos encontramos ante un despido directo con imputación concreta de causa, por lo que la carga de la prueba recae sobre la parte demandada.

Específicamente, estableció que correspondía determinar si se encuentra probado el hostigamiento y amenazas desplegado por el Sr. <Persona 2> desde el mes de diciembre de 2023 hasta el 23 de mayo del año 2024 hacia sus superiores para luego retirarse del establecimiento sin autorización, como así también dirigir improperios a sus superiores en fecha 6 de mayo de 2024, la consumación de una falsa denuncia ante el sindicato UTEDYC y las constantes agresiones y amenazas contra su compañera de trabajo, que fueron las causales invocadas en la misiva para el despido.

Luego, ingresó en el análisis de las testimoniales y consideró que todas las declaraciones fueron coincidentes en que hacía años que el trabajador hacía planteos respecto al atraso en el pago de sus salarios y también concordaron en el hecho de que, luego de la pandemia, <Persona 2> dejó de compartir el lugar con el resto de sus compañeros, para comenzar a prestar funciones apartado de ellos y en un espacio que, si bien <Persona 9> dijo que era “un lugar habitable”, los testigos <Persona 11> y A. mencionaron que anteriormente se usaba de depósito; que no tenía pisos ni gas y, que hasta el propio representante del sindicato

afirmó en su declaración que se trataba “de una oficina con deficiencias edilicias” y de igual forma lo hizo al brindar respuesta al oficio que se le cursara y en el que informa en el punto 1. b) “…*a un lugar no apto para desarrollar tareas administrativas*”.

Expresó que, de la misma manera, <Persona 9>, <Persona 8> y <Persona 12> reconocieron que <Persona 2> no tenía tareas para desarrollar concernientes a su categoría porque no tenían nada para darle. --

Dijo que, en su opinión, no quedó probado que <Persona 2> se haya dirigido con improperios hacia sus superiores constantemente desde el mes de diciembre de 2023, hostigando y amenazando permanentemente al secretariado de la seccional Trelew para luego retirarse sin permiso de su lugar de trabajo, llegando en fecha 06 de mayo del corriente año a atacarlos por infundados reclamos, en malos términos y con palabras inapropiadas, toda vez que los testigos refirieron que los reclamos obedecían únicamente a los meses en que el actor cobraba fuera de término, no pudiendo precisar fechas ni reproducir las frases invocadas en el distracto.

También puso de resalto que tanto <Persona 9> como <Persona 8>, superiores directos, reconocieron que <Persona 2> era bueno y que el problema era sólo cuando reclamaba por el pago en tiempo y forma de sus salarios, reclamo que el Juez consideró legítimo y dado en el contexto de una relación laboral de evidente extrema confianza.

Agregó que <Persona 9> recién hizo la exposición policial N° 242/2024 el día 27/05/2024, es decir, cuatro (4) días después de confeccionada la carta documento del despido.

Por ello, sostuvo que si bien los improperios pudieron haber existido, lo cierto es que no pudo ser probado por la demandada, en tanto la propia prueba testimonial aportada por esa parte resultó insuficiente. Destacó que cuando tuvieron la oportunidad de denunciar formalmente las conductas inadecuadas de <Persona 2> no lo hicieron y tampoco lo hicieron al brindar declaración testimonial.

Agregó que quienes fueron sus superiores podrían haberlo sancionado, aplicado suspensiones, apercibimientos, llamados de atención, a fin de que quede constancia en el legajo del actor y que, en definitiva, dichas acusaciones no terminen cayendo en meros “dimes y diretes”, como pareciera ser sucedió en éste caso.

Respecto a la causal invocada de “falsa denuncia” efectuada por <Persona 2> ante el sindicato <Persona 15>, juzgó tener la certeza que poner en conocimiento su situación y buscar asesoramiento fue a los fines de ejercer su derecho, es decir, a que se le paguen los salarios en tiempo, forma y a trabajar en un lugar adecuado, y que ello ningún perjuicio le ha generado a la demandada, razón por la cual desestimó la mencionada causal.

Por último, y en lo que respecta a las amenazas y agresiones contra su compañera de trabajo <Persona 1>, si bien valoró de su declaración un relato claro y detallado, dijo que

ello no alcanza para generar suficiente convicción. Por un lado, porque su testimonio puede estar teñido de contenido personal y subjetivo, en virtud de la relación de amistad que alguna vez tuvo con <Persona 2> y la que, aparentemente, no ha finalizado en buenos términos y, por el otro, por su condición de hija política de <Persona 8>, quien fuera el superior directo de <Persona 2> en la época en la que se aprecia comenzaron los conflictos.

Señaló también que es confusa la contestación de demanda, atento que la empleadora plantea que el Sr. <Persona 2> jamás fue un empleado sobresaliente, pero indica que recién en septiembre del año 2022, cuando el actor poseía una antigüedad de 25 años, y luego de recibir un oficio judicial que ordenaba que se le efectúen retenciones en el salario en concepto de honorarios, es que comenzó: "el descarrilamiento del actor".

Destacó también que la demandada aseguró que, ante el requerimiento efectuado por <Persona 2> de que no se le efectuara las retenciones, "…literalmente "empapela" la seccional y sus alrededores con carteles conteniendo leyendas ofensivas hacia las autoridades de mi mandante…", y que por ello fue suspendido como medida disciplinaria, pero <Persona 2> jamás fue notificado de la mencionada sanción, ya que la carta documento fue rechazada con motivo de "dirección inexistente". Sin perjuicio de ello aclaró que no fue invocado como causal en la misiva de despido.

Concluyó que los hechos que motivaron el despido obedecen al comportamiento del actor con posterioridad al mes de diciembre de 2023, es decir, cuando el Sr. <Persona 2> contaba con 26 años de antigüedad y que no surgía del responde ni de las pruebas aportadas que su conducta laboral en el transcurso del tiempo haya sido reprochable. Dijo que no logró advertir de la prueba producida la mala fe del actor ni tampoco el gravísimo incumplimiento de sus obligaciones laborales.

En suma, consideró que el despido con causa fue ilegitimo, por desproporcional e intempestivo.

Seguidamente hizo operativas las presunciones legales previstas por los arts**.** 55 y 57 de la LCT, y la del art. 41 de la Ley XIV N° 1 con más la establecida por el art. 43 de la Ley XIV N° 1 y con ello tuvo por cierta la remuneración denunciada por la suma de $1.309.820,01 y consideró correctos los cálculos efectuados en la demanda, por lo que declaró que la misma prospera por la suma total de **$60.002.239,06** (liquidación final, vacaciones proporcionales, SAC sobre vacaciones, indemnizaciones por despido $40.840.839,88-, multa del art. 2º de ley 25.323 -$19.161.399,18-).

A su vez, desestimó la multa del art. 132 bis de la LCT como también la pretensión de la demandada de que se apliquen el DNU 70/2023 y la ley 27.742.

3) Los agravios de la parte recurrente:

La demandada esgrime que el actor fue correctamente despedido con causa y que es insólito y falso considerar que la verdadera causal fueron sus reclamos por falta de pago en término.

Dice que la prueba testimonial no deja lugar a dudas sobre la procedencia del despido en atención a la gravedad de la injuria provocada por el actor con su conducta.

Como primer agravio cuestiona que no se haya considerado en la sentencia la situación de acoso y hostigamiento que el actor dispensaba de forma habitual a otra empleada.

Expresa que se encontraba obligada legalmente a garantizar el bienestar físico y moral de su trabajadora -<Persona 1>- frente al acoso y hostigamiento que sobre su persona infringía <Persona 2>, conforme surge de la testimonial.

Resalta que <Persona 1> refirió que <Persona 2> “fue violento conmigo”, que “me amenazó” y que esta violencia comenzó a ejercerse desde el 2019 y que solo cesó temporariamente durante la pandemia del 2020. Entre las cuestiones que enumera, dice que: la ha insultado dentro y fuera del trabajo; que le dejaba carteles haciendo referencia a lo mal que hacia su trabajo; que la acosaba mediante mensajes telefónicos a ella y su entorno familiar; que amenazaba que iba a prender fuego el auto de su ex pareja y que no le importaba si estaban los hijos de la testigo adentro; que controlaba sus mensajes telefónicos; que había seguido a su cónyuge y a ella cuando iba al gimnasio; y que el actor había aparecido “encapuchado” a la salida del gimnasio.

Que el testigo <Persona 8> declaró que la ha tenido que esperar fuera del trabajo, para cuidarla por “si le sucedía algo” y que <Persona 9> expresó que <Persona 10> -el otro empleado administrativo- le cambiaron su turno de trabajo para que esté presente en la oficina y para que ella no esté sola.

Expresa que es evidente que el actor acosaba a la trabajadora <Persona 1> tanto que fichaba en su horario pero trabajaba en otro momento para evitar tener que cruzarse con el actor; lo cual se condice con lo expuesto en la misiva de despido, donde se manifiesta que la trabajadora no quiere ir al trabajo por “miedo” a <Persona 2>.

Destaca que la trabajadora utilizó esa misma palabra, “miedo”, al referirse a su acosador en la audiencia testimonial.

Reitera que como empleadora estaba obligada legalmente a proteger a <Persona 1>, con cita del art. 75, L.C.T. y con mayor razón por tratarse de una mujer, citando el art. 75, inc. 23, CN y la Convención de Belem do Pará.

Transcribe lo dispuesto en la sentencia con relación a dicha causa de injuria y expresa que el acoso y el hostigamiento ejercido por <Persona 2> sobre <Persona 1> se encuentra suficientemente probado por el testimonio de la víctima, y que los fundamentos por los cuales el Juez de primera instancia le resta valor probatorio son violatorios de la Convención de Belem do Pará y carecen de perspectiva de género. Cita un fallo en su apoyo, referido a

las obligaciones de los empresarios de evitar la violencia laboral y acoso en lugares de trabajo.

Como segundo agravio, individualiza dos motivos de desvinculación que fueron expuestos en la carta documento del despido; como punto 1) el "hostigamiento y amenazas permanentes al secretariado de la Seccional Trelew…", y como punto 2) las "Agresiones a la compañera de trabajo…".

Sobre el punto 1) expresa que en la declaración de <Persona 9> se señaló que el actor le dijo de forma agresiva que los "iba hacer mierda" y que le "iba a prender fuego la camioneta a <Persona 8>", situación que motivó la exposición policial que se encuentra adjunta como prueba.

Entiende que este solo incidente, por su cuenta, podría tener suficiente entidad como grave injuria para proceder a la desvinculación del actor.

Dice que, no obstante ello, también fue confirmado lo referido a la injuria grave que indicó como punto 2) ("Agresiones a la compañera de trabajo").

Alega que la <Persona 7> relató el acoso que sufría por parte de <Persona 2> y su testimonio en la audiencia fue desgarrador, quebrándose en llanto.

Indica que las injurias fueron minimizadas por el *aquo*. Sostiene que se acreditó el acoso y hostigamiento dispensado por el actor a otra empleada de la oficina y que, pese a ello, la injuria fue dejada de lado por el juez preopinante porque el testimonio de la víctima "no le generó suficiente convicción", aun cuando fue detallado y claro.

Esgrime que, más allá de la relación de amistad que <Persona 1> pudo tener con el actor, está claro que <Persona 2> la ha insultado dentro y fuera del trabajo; que le dejaba carteles haciendo referencia a lo mal que hacia su trabajo; que la acosaba mediante mensajes telefónicos a ella y a su entorno familiar; que la amenazaba con prender fuego su auto y que no le importaba si estaban los hijos adentro; que controlaba sus mensajes telefónicos; que había seguido a su cónyuge y a ella cuando iba al gimnasio; y que había aparecido "encapuchado" a la salida del gimnasio.

Califica ello de siniestro y dice que configura un claro caso de acoso y hostigamiento hacia una mujer.

Por todo ello peticiona se revierta la sentencia, con costas.

4) Tratamiento de los agravios.

El contenido de los agravios impone revisar la valoración probatoria efectuada en la anterior instancia para considerar injustificada la decisión rupturista de la empleadora, por desproporcionada e intempestiva.

Veamos. A <Persona 2> se le comunicó el despido en los siguientes términos: "*En atención a las gravísimas faltas cometidas por Ud., en faltas de respeto inadmisibles a sus superiores que fueron una constante desde el mes de diciembre de 2023, hostigando y*

amenazando permanentemente al secretariado de la seccional Trelew de esta entidad para luego retirarse sin permiso de su lugar de trabajo, llegando en fecha 06 de mayo del corriente año a atacarlos por infundados reclamos, en malos términos y con palabras inapropiadas, generando una situación de insostenible violencia increpando al Secretario General de la seccional con la frase "hijos de puta, los voy a hacer mierda a todos" y amenazando con "me voy a quedar con el sindicato, van a tener que vender todo para pagarme porque los voy a hacer mierda", "le voy a buscar la chata" a <Persona 8> para que me la devuelva" y demás en idéntico tenor, haciendo referencia a la falsedades por Ud. Denunciadas en el sindicato <Persona 15> -cuyo representante concurrió a la entidad en fecha 29/04/2024 verificando la falsedad de sus denuncias- sumado a ello las constantes amenazas y agresiones contra su compañera de trabajo <Persona 1>, empleada de nuestra entidad, quien no quiere concurrir a trabajar si usted se encuentra presente porque usted dijo "si no me da bola la hago mierda", situaciones que reiteran anteriores sobre las que fue advertido verbalmente por las autoridades haciendo usted caso omiso a las mismas y que tornan imposible la continuidad de la relación laboral…" (CD312324775, de fecha 23/5/2024).

Se desprende de ello, como lo indica el apelante, que las faltas imputadas a <Persona 2> pueden dividirse en dos: 1) el hostigamiento y amenazas a sus superiores, con retiros sin permiso de su lugar de trabajo, llegando a situación de insostenible violencia con el Secretario General de la seccional y 2) Agresiones contra su compañera de trabajo <Persona 1>.

El Magistrado de primera instancia, luego de valorar íntegramente la prueba testimonial, consideró directamente que no se hallaba probada la primera causal, toda vez que los testigos refirieron que los reclamos obedecían únicamente a los meses en que el actor cobraba fuera de término y que no pudieron precisar fechas ni reproducir las frases invocadas en el distracto.

También puso de resalto que tanto <Persona 9> como <Persona 8>, superiores directos, reconocieron que <Persona 2> era bueno y que el problema era sólo cuando reclamaba por el pago en tiempo y forma de sus salarios, reclamo que consideró legítimo y dado en el contexto de una relación laboral de evidente extrema confianza.

Destacó, además, que no se denunció antes del despido la situación; que la exposición policial se hizo recién cuatro días después del despido y que no hubo sanciones ni llamados de atención previos.

Frente a ello, el recurrente se limita a invocar de manera descontextualizada parte de la declaración de <Persona 9> y a reiterar que la situación motivó la exposición policial de mayo 2023, sin hacerse cargo del razonamiento del juzgador para considerar no acreditada dicha causal, así como la intempestividad y desproporcionalidad del despido.

Así, efectúa un razonamiento probatorio paralelo y atomiza el material probatorio, sin indicar de qué modo estaría probada su versión de los hechos.

Cabe recordar que no es suficiente impugnar la apreciación prueba sobre la base de una opinión distinta sino que debe ensayarse, a su respecto, un ataque frontal, fundado en argumentos hábiles y conducentes, que demuestren el desacierto manifiesto de la resolución.

Para conmover las apreciaciones probatorias de los Magistrados/as se requiere algo mucho más serio y atendible que subjetivismos y pareceres o preferencias del apelante. Se debe demostrar lógicamente que la selección y apreciación probatoria es caprichosa, antojadiza, indefendible, no siendo suficiente para impugnar lo resuelto en la primera instancia la preferencia otorgada por el sentenciante a determinados elementos probatorios sobre otros.

De tal modo entiendo que el agravio es técnicamente insuficiente para revertir la decisión en este punto.

Ahora bien, la apelante hace mayor hincapié en esta instancia en la segunda causal, consistente en las agresiones y acoso a su compañera de trabajo <Persona 1>.

Indica que quedó ello acreditado con el testimonio de la víctima, al cual el juez le restó indebidamente valor probatorio en violación a las normas que sancionan la violencia contra la mujer, e invoca la obligación de jugar con perspectiva de género.

Para resolver esta cuestión, he escuchado detenidamente las audiencias testimoniales rendidas en la causa, en especial, la de <Persona 1>.

Surge de su testimonio que existió una relación de amistad con <Persona 1>, que el actor pudo considerar que existía algo más y que terminaron peleados. <Persona 1> calificó a <Persona 2> como una persona muy cambiante, manipulador, dijo que fue violento con ella y recibió amenazas de su parte. También describió que una vez encontró carteles o notas pegadas en la oficina cuestionando sus tareas de limpieza, las que atribuye a <Persona 2>, y algunas situaciones de acoso fuera de la oficina (por ej. seguirla al gimnasio, insultarla desde un auto a una cuadra del trabajo).

Situó el comienzo de los hechos en el año 2019 y expresó, en las generales de la ley, que no tiene relación con <Persona 2> desde la pandemia. Luego aclaró que, después de la pandemia, cumplía su tarea laboral en horarios en los que <Persona 2> no estaba y también que le cambiaron el horario laboral a <Persona 10> –el sereno- para que esté con ella en el horario de mañana.

Indicó que después de la pandemia le comentó <Persona 9> –su superior- de esta situación.

A mi juicio, del testimonio surge que evidentemente ha existido alguna situación de violencia o acoso por parte de <Persona 2> hacia <Persona 1>, en el marco de una relación personal y con efectos en el ámbito laboral.

Ahora bien, según los dichos de trabajadora, dicha situación aconteció en el año 2019 y no vio más al actor “desde la pandemia”. Además, la testigo declaró que cuando retomaron a trabajar le informó a su superior de esta situación; que se cambió el horario del sereno para que coincida con el de ella por la mañana y que ya no se cruza a <Persona 2>.

Por otro lado, nada se precisó en la contestación de demanda respecto al modo y tiempo en que acontecieron estos hechos de acoso u hostigamiento, cuándo y cómo tomó conocimiento la empleadora y las medidas adoptadas para prevenir o sancionar la conducta de <Persona 2> antes del despido. Por el contario, la empleadora se limitó a afirmar, en forma general, en consonancia con la comunicación rupturista, que existieron “constantes amenazas y agresiones contra su compañera de trabajo <Persona 1>” y que “la empleada no quería concurrir a trabajar por el temor que le provocaba el actor”.

Por lo demás, en la contestación, se consignó que los carteles con leyendas ofensivas eran hacia las autoridades del sindicato, sin mencionarse los carteles ofensivos hacia las tareas de <Persona 1>, lo que es contradictorio o, al menos, llamativo.

De tal modo juzgo que si bien el hostigamiento o acoso en el lugar de trabajo a una compañera por parte de <Persona 2> pudo haber existido, no justifica de ninguna manera el despido dispuesto el 23 de mayo de 2024, por desproporcionado e intempestivo.

Desproporcionado, por cuanto la empleadora, frente a una denuncia o sospecha de situación de violencia laboral horizontal –de un trabajador/ra hacia otro u otra-, en el marco de la figura arquetípica de un buen empleador (art. 63 LCT), debió previamente “investigar el tema” respetando el derecho del acusado de ejercer su derecho de defensa y adoptar, en su caso, medidas de cuidado apropiadas y acordes, efectuar advertencias y hasta adoptar otras medidas sancionatorias a fin de evitar el riesgo, mas no recurrir directamente a la más grave sanción del despido, sin siquiera permitir un descargo previo.

A ello se suma que la propia testigo dijo que no tiene más contacto con <Persona 2> desde la pandemia (lo que aconteció en comienzos del 2020), y que ahora comparte su horario matutino con el sereno, por lo que es evidente que el despido dispuesto cuatro años después de comenzada la pandemia y frente a una situación fáctica distinta, es intempestivo.

Por último, no advierto de qué manera juzgar con perspectiva de género podría cambiar el resultado. En este caso la situación de acoso con la compañera se presenta más bien como una excusa utilizada por el sindicato para despedir sin abonar indemnización a un trabajador de 26 años de antigüedad; que tenía el mayor sueldo y que ya no tenía tareas para realizar, todo ello conforme surge concordantemente de las testimoniales rendidas en la causa.

5) <u>Conclusión</u>: Por todo lo expuesto propicio al Acuerdo se rechacen los agravios y se confirme la sentencia de primera instancia que declaró ilegítimo el despido, con costas de esta sede a la apelante vencida (conf. arts. 57 de la ley XIV N° 1, y 69 del CPCC, conf. remisión del art. 73 de la ley XIV N° 1).

Finalmente, con relación a la regulación de los honorarios profesionales por las tareas desarrolladas ante este Tribunal, entiendo ajustado a derecho fijar los honorarios de los letrados apoderados de la parte actora, doctores <Persona 5> y <Persona 3>, en conjunto, en un 4,50 % y los de <Persona 6>, letrada apoderada de la demandada, en un 3,15%, porcentajes aplicables sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 8, 13, 18 y 46 del arancel).

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

I. <u>A LA PRIMERA CUESTIÓN</u>, la doctora Natalia Isabel Spoturno, dijo:

1. En virtud de la claridad con la que la Magistrada que me precedió en el voto expuso tanto los fundamentos de la sentencia recurrida como los agravios expresados (puntos **2** y **3** del voto anterior) y con la finalidad de evitar reiteraciones innecesarias, pasaré directamente al análisis del recurso.

2. En cuanto a la solución del caso, y conforme lo dispuesto en el art. 3 de la Ley V N° 203, dejo constancia de que comparto los fundamentos y conclusiones desarrollados por la Dra. Florencia Cordón Ferrando en los considerandos **4** y **5** de su voto. Sin perjuicio de ello, y a fin de dar adecuado cumplimiento a la manda constitucional y legal, formularé las siguientes precisiones.

Tal como se señaló en el voto precedente, la demandada sustentó la decisión rupturista en dos causales: 1) hostigamiento y amenazas a sus superiores jerárquicos con retiros sin permiso de su puesto de trabajo y llegando a una situación insostenible de violencia con el <Persona 4> de la seccional; y 2) agresiones contra su compañera de trabajo, <Persona 1>.

En lo que respecta a la primera causal, coincido en que el planteo recursivo carece de la entidad necesaria para conmover lo decidido en la instancia anterior. El sentenciante, luego de una valoración detenida de la prueba, concluyó que no se encontraba acreditada. En particular, destacó que los testigos <Persona 9> y <Persona 8> manifestaron que el desempeño del actor era bueno y que los inconvenientes surgían únicamente cuando reclamaba el pago oportuno de sus salarios; sumó a ello que la exposición policial de los supuestos hostigamientos se realizó recién cuatro días después del despido y que no existían sanciones ni llamados de atención previos.

Frente a tales fundamentos, la recurrente se limita a invocar de manera fragmentaria parte de la declaración del testigo <Persona 9>, descontextualizando sus dichos, y a reiterar la existencia de la exposición policial de mayo de 2023. Tales planteos resultan manifiestamente insuficientes para rebatir la motivación por la cual el magistrado concluyó que la primera falta imputada a <Persona 2> no se encontraba probada. En definitiva, el agravio no pasa de ser un mero desacuerdo con la valoración que realizó el juez de la prueba

testimonial, sin que se observe un ataque frontal y directo que permita descalificar el razonamiento seguido.

Cabe remarcar, además, que la apelante no controvirtió de manera adecuada la ausencia de denuncias, sanciones o llamados de atención previos, ni la extemporaneidad de la exposición policial, circunstancias que fueron expresamente ponderadas por el sentenciante.

En síntesis, el recurso se limita a formular una crítica parcial y subjetiva de la valoración probatoria, sin demostrar la existencia de error manifiesto ni arbitrariedad en la selección y ponderación de la prueba, extremos indispensables para habilitar su revisión.

Por todo lo expuesto, concluyo que esta porción del agravio no satisface el estándar de crítica concreta y razonada exigido por los arts. 60 de la Ley XIV N° 1 y 268 y 269 del CPCC.

En cuanto a la segunda causal invocada, considero, al igual que la magistrada preopinante, que no resulta suficiente para justificar el despido, por ser desproporcionada e intempestiva.

Coincido en que, si bien del testimonio de <Persona 1> surgen indicios de situaciones de violencia o acoso por parte del actor, la propia testigo ubicó los hechos en el año 2019 y refirió que, desde la pandemia, no volvió a tener contacto con él. Tal circunstancia torna intempestiva la decisión rupturista adoptada cuatro años después, en un contexto fáctico distinto.

Del mismo modo, comparto que la empleadora no acreditó haber llevado a cabo una investigación previa ni adoptado medidas graduales y proporcionales que pudieran justificar el despido. Por ello, la medida también se muestra desproporcionada, toda vez que, ante una denuncia o sospecha de situación de violencia laboral ejercida por un trabajador hacia una compañera, la empleadora debía desplegar una investigación interna para esclarecer los hechos, garantizando al trabajador el ejercicio de su derecho de defensa y, al mismo tiempo, cumpliendo con su deber de protección respecto de la denunciante. Por el contrario, se limitó a invocar en términos generales la existencia de agresiones y amenazas, sin precisar circunstancias de modo, tiempo ni lugar, y sin otorgar al trabajador la posibilidad de ser oído, lo que contraviene los deberes de buena fe previstos en el art. 63 LCT.

Por estas razones, acompaño la propuesta de rechazar el agravio.

3. Conclusión:

En virtud de todo lo antes expuesto, acompaño la propuesta de confirmar la sentencia apelada con costas a la recurrente vencida (art. 57 de la Ley XIV N°1). En cuanto a los honorarios de esta instancia de apelación, teniendo en cuenta la calidad y resultado de los trabajos profesionales realizados, considero correcta la regulación de honorarios propuesta por la Dra. Cordón Ferrando, por lo que voto en idéntico sentido (arts. 5, 6, 7, 8, 13, 18 y 46 de la Ley XIII n° 4).

En consecuencia, a esta primera cuestión también me expido por la AFIRMATIVA

II. <u>A LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expuso:

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

A) CONFIRMAR la sentencia apelada.

--B) IMPONER las costas de la alzada a la recurrente vencida, regulando los honorarios de los doctores <Persona 5> y <Persona 3>, en conjunto, en un 4,50 % y los de <Persona 6>, en un 3,15%, porcentajes aplicables sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere.

Así lo voto.

II. <u>A LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>, la Dra. Natalia Spoturno dijo:

Atento el acuerdo al que arribamos al tratar la primera cuestión propuesta, el pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente: A) CONFIRMAR la sentencia apelada.

--B) IMPONER las costas de la alzada a la recurrente vencida, regulando los honorarios de los doctores <Persona 5> y <Persona 3>, en conjunto, en un 4,50% y los de <Persona 6>, en un 3,15%, porcentajes aplicables sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere.

Así lo voto.

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 y encontrarse en uso de licencia el restante vocal de Sala (art. 9 del Acuerdo Extraordinario 3145/97 y art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

<u>S E N T E N C I A</u>:

Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; <u>RESUELVE</u>: A) CONFIRMAR la sentencia apelada.

--B) IMPONER las costas de la alzada a la recurrente vencida, regulando los honorarios de los doctores <Persona 5> y <Persona 3>, en conjunto, en un 4,50 % y los de <Persona 6>, en un 3,15%, porcentajes aplicables sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere.

C) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Natalia Isabel SPOTURNO — **JUEZA DE CÁMARA**

Florencia CORDON FERRANDO — **PRESIDENTA**

REGISTRADA BAJO EL Nº <u>57</u> DE 2025 – SDL.- Conste.

IFFITHS
CAMARA

Ricardo Fabián GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA