En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los veinticinco días del mes de marzo del año dos mil veintiséis, se reúne en acuerdo la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia de la Dra. María Marta Nieto y asistencia de la primera vocal Dra. Verónica Daniela Robert y del segundo vocal Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes (tribunal designado según lo establecido en los arts. 5, 6 y 8 del Acuerdo 15/21/CACR), para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **"Herederos de <Persona 1> c/ <Persona 2> s/ SUMARIO – Cobro de Pesos e Indem. de Ley", expte. nro. 641/25**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 2 (expte. nro. 322/19), y atento al resultado del sorteo de fecha 11 de marzo de 2026 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dra. María Marta Nieto, Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y Dra. Verónica Daniela Robert.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la Sentencia nro. 169/25 de fecha 10 de junio de 2025? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Nieto dijo:

I. Vienen a conocimiento de este tribunal en virtud del recurso de apelación interpuesto por la parte actora (ID 1945278) en contra la Sentencia Definitiva nro. 169/2025. Concedido a través de la providencia de fecha 13 de junio de 2025, la parte actora expresa agravios en el escrito ID 1954412, corrido el correspondiente traslado de ley, la demandada emitió su réplica en el escrito ID 1961475.

II. *Antecedentes:*

El Sr. <Persona 1> interpuso demanda laboral contra la <Persona 2> reclamando el pago de la suma de $1.591.092,82, en concepto de diferencia en liquidación final e indemnizaciones por despido, con más intereses a la tasa activa para préstamos

personales del <Persona 3> más anatocismo autorizado por el art. 770 inc. a y ccs. del CCCN impuestos a la contraria.

Expuso en su demanda que ingresó a trabajar para la demandada el día 06/04/2009, ascendiendo a capataz de cuadrilla (CCT 725/15), afirmando que siempre cumplió su rol acorde a las exigencias sin contar con sanciones disciplinarias. Sin embargo, el día 24/05/19 se le notificó mediante actuación notarial que era despedido con causa, argumentando la empleadora que había adulterado un vale donde se autorizaba dos viandas demás y debido a ello el comercio <Persona 4> facturó tres viandas, lo que ocasionó perjuicio económico y consecuentemente generó pérdida de confianza. Cuestiona el despido y reclama la indemnización del art. 245 y 232 de la LCT, más intereses y costas.

Corrido el traslado de ley, contesta demanda la accionada quien, respecto a las circunstancias que rodearon el despido, reconoce la entrega de vales para viandas a los trabajadores cuando trabajan sábados o domingos y que los mismos son cambiados en comercios adheridos, brindando su teoría del caso respecto a la causal de despido del actor, por pérdida de confianza, al haber adulterado uno de esos comprobantes y retirado más viadas de las que le correspondían, por ello pide el rechazo de la demanda con costas.

Durante el transcurso del proceso, se produjo el fallecimiento del actor, razón por la cual tomaron participación sus cuatro hijos, acreditándose los vínculos y dando intervención a la Sra. asesora de Familia en virtud de la representación complementaria.

Los demás antecedentes de autos han sido debidamente reseñados en la sentencia de grado, por lo que a los mismos me remito y tengo presentes a la hora de resolver.

Ahora bien, la magistrada de grado rechazó la demanda en todas sus partes, impuso las costas a la parte actora vencida y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

Ante tal resolución, interpuso recurso de apelación la parte actora, herederos del Sr. <Persona 1> y contestó vista la Sra. asesora en representación de <Persona 5> y <Persona 6>, adhiriendo en esta instancia a los argumentos vertidos por la letrada de la actora al expresar agravios, con sustento en que no surge debidamente acreditada la autoría en la adulteración del vale de vianda, y tampoco cabe duda alguna en cuanto a que aun cuando se piense acreditado el hecho, la sanción impuesta aparece absolutamente desproporcionada.

III. *Análisis de los agravios. Contestación. Tratamiento*.

III.1. *Agravios de la parte actora*.

III.1.a. La parte actora inicia su queja impugnando la sentencia de grado por arbitrariedad en la valoración de la prueba y omisión de valorar prueba relevante. A tal fin sostiene que la sentencia de grado se apoya de forma exclusiva y acrítica en testimonios de empleados jerárquicos de la demandada, ignorando no solo la parcialidad evidente de tales declaraciones, sino también la ausencia de prueba directa y objetiva sobre el hecho central que motiva el despido: la supuesta adulteración de un vale de vianda.

Así, afirma que no existe en el caso prueba pericial caligráfica que vincule al actor con la modificación del contenido del vale n° 689, como tampoco declaraciones de testigos presenciales, no se probó que el trabajador haya retirado tres viandas. Entiende que se equivoca la jueza de grado al tener por probada la adulteración de un vale de vianda sin que exista una sola prueba idónea, directa ni pericial que determine que el trabajador haya sido su autor. Ante esta ausencia probatoria, la magistrada incurre en una inferencia sin fundamento, violatoria del principio de carga de la prueba (art. 377 CPCCN) y del principio "in dubio pro operario" (art. 9 LCT).

No acreditado el hecho que se le endilga al trabajador, sostiene la recurrente, mal puede hablarse de injuria suficiente, considerando que se trata de un caso paradigmático de duda razonable que jamás debió resolverse en contra del trabajador, menos aún con una sanción tan extrema.

> III.1.b. Continúa su queja exponiendo que existe desproporcionalidad y ausencia de progresividad en la sanción disciplinaria. En este sentido, afirma que si bien, el actor en su momento (absolución de posiciones) negó el hecho endilgado, el despido directo por un supuesto hecho de mínima entidad (una vianda adicional) configura una sanción desproporcionada y contraria a los principios de conservación del contrato (art. 10 LCT), buena fe (arts. 63 y 85 LCT) y progresividad en el ejercicio del poder disciplinario. No existieron sanciones previas ni apercibimientos.

En esta línea argumentativa, afirma que el actor contaba con más de diez años de antigüedad sin antecedentes negativos, por ello, siendo que el contrato de trabajo, en su esencia protectoria, impone al empleador una carga de prudencia, y exige la utilización de medidas disciplinarias graduales cuando los hechos carecen de gravedad objetiva suficiente, la existencia de una vianda adicional dio lugar a una sanción terminal, sin sumario previo, sin instancias intermedias, sin ningún tipo de evaluación proporcional.

> III.1.c. En tercer lugar, impugna la sentencia de grado por cuanto entiende que la misma es arbitraria al no existir perjuicio económico para la empresa y en cuarto lugar por cuanto la magistrada aplicó erróneamente la carga probatoria y el principio in dubio pro operario.

Así, sostiene que tampoco se acreditó que la supuesta adulteración haya causado perjuicio económico alguno a la empresa. No se ha demostrado que se hayan facturado viandas de más con reconocimientos de firmas del actor, que se hayan producido pagos

indebidos ni que se haya incurrido en gastos o daños materiales derivados del hecho.

A tal fin, reitera que el empleador no puede despedir por pérdida de confianza sin demostrar el daño efectivo ni la intención dolosa del trabajador, insistiendo en ambos agravios en que no se aportó ni una constancia de pago indebido, ni un reclamo del comercio proveedor, ni mucho menos un peritaje contable.

En tal tesis argumentativa, reitera que el presente, es un caso donde no se ha acreditado el hecho central con prueba directa, ni se ha determinado fehacientemente la autoría del trabajador y por ello corresponde aplicar de manera rigurosa el principio "in dubio pro operario", consagrado en el art. 9 de la LCT, por cuanto hay incertidumbre completa sobre la existencia del hecho injuriante y la participación del trabajador. La falta de prueba directa, la negativa clara del actor en posiciones, y la ausencia de pericia caligráfica, impiden hablar de convicción judicial válida.

III.1.e. Finalmente, se agravia por lo que considera improcedente imponer honorarios por prueba caduca. Afirma que se impusieron al actor costas y honorarios por prueba pericial y testimonial que fue declarada caduca o que no se produjo por negligencia de la parte oferente. Esto vulnera los principios de equidad, responsabilidad procesal y defensa en juicio, ello de conformidad con el art. 308 del C.Pr.

III.2. *Contestación de agravios*.

III.2.a. Inicia su responde la firma demandada, solicitando su rechazo con expresa imposición de costas. En forma previa peticiona la deserción del recurso por haber incumplido el accionante con la carga del art. 60 Ley XIV nro. 1, al carecer de crítica concreta y razonada de las partes del fallo que consideró equivocadas. Alega que las quejas vertidas son meras discrepancias que resultan ser insuficientes para demostrar los supuestos errores de la jueza al resolver del modo que lo hizo en el fallo. Cita doctrina y jurisprudencia.

Luego en forma subsidiaria procede a dar respuesta a la contraria. Respecto del agravio referido a la valoración de la prueba, afirma que la jueza tiene facultades para seleccionar la prueba que lleva a su convencimiento y que ha valorado y detallado en la sentencia, la prueba documental acompañada (*mails*, vales, acta notarial) de la que surge la existencia del hecho que genera el despido con causa, y fuera corroborada por la prueba testimonial rendida en el caso, más la prueba informativa, todo lo cual acreditó que el actor presentó y retiró tres viandas en vez de dos, mediante la utilización de un vale adulterado.

Afirma que con acierto la jueza valora que el actor no desconoció el hecho que se le endilgara, desde el intercambio epistolar, por cuanto su cuestionamiento se encontraba dirigido a que la sanción –despido- resultaba desproporcionada, mas nunca desconoció haber incurrido en el actuar que provocara el despido. Asimismo, sostiene, el actor en su demanda impugna la proporcionalidad de la sanción, sosteniendo que no tenía antecedentes disciplinarios, lo que su parte acreditó su falsedad.

III.2.b. Responde el segundo y tercer agravio conjuntamente, sosteniendo que lo injuriante que impedía la continuidad de la relación laboral, no es si se trató de un vale o dos, sino la conducta que vulneró el deber de fidelidad y confianza. La proporcionalidad se encuentra justificada en la violación del principio de buena fe de parte del trabajador, más allá del perjuicio económico.

III.2.c. Contesta el agravio referido a la imposición de costas y afirma que conforme principio objetivo de la derrota, art. 69 del C.Pr., señalando que respecto a las pruebas pericial caligráfica y contable, no hubo imposición de costas ni honorarios. Y, en el caso de las pruebas testimoniales en que fue declarada negligente en su producción, tal declaración fue resuelta por la jueza de grado a pedido de la parte actora estando el proceso suspendido con motivo de la sustanciación del incidente de nulidad,

resolución que su parte apeló y luego desistió ante el resultado adverso del juicio principal.

IV. *Tratamiento. Solución del caso*.

Antes de ingresar a la cuestión de fondo, suelo hacer un señalamiento, a fin de facilitar el alcance de mi resolución: en el estudio y análisis de los agravios he de seguir el rumbo de la Corte y de la buena doctrina interpretativa. En efecto, claro está que los jueces no están obligados a analizar todas y cada una de las argumentaciones de las partes, sino tan solo aquellas que sean conducentes y posean relevancia para decidir el caso (ver CSJN, «Fallos»: 258:304; 262:222; 265:301; 272:225; Fassi Yáñez, «Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Comentado, anotado y concordado», T° I, pág. 825; Fenochietto Arazi, «Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Comentado y anotado», T° 1, pág. 620).

En sentido análogo, tampoco es obligación del juzgador ponderar todas las pruebas agregadas, sino únicamente las que estime apropiadas para resolver el conflicto (art.386, *in fine*, del CPCCN; CSJN, «Fallos»: 274:113; 280:3201; 144:611).

IV.1.a. Como primera defensa la firma demandada peticiona la deserción total de los agravios introducidos por el actor. Expuse en otras oportunidades que coincido con el criterio de este cuerpo al que pertenezco en cuanto a que la aplicación de la sanción de deserción prevista en el ordenamiento procesal, en los casos en que existe un escrito de expresión de agravios, debe realizarse con criterio restrictivo y ponderando claramente los efectos de la sanción de deserción que literalmente pone punto final al litigio. Es que debe tenerse en cuenta que la revisión de las resoluciones judiciales, es un mecanismo procesal del que solo en casos extremos puede privarse a los justiciables.

Por lo sostenido en la doctrina de este tribunal que integro y por la gravedad de las consecuencias que de la declaración de deserción del recurso se derivan, en cuanto al proceso, se impone

extremar la cautela en el análisis del escrito de apelación a fin de resguardar el derecho de defensa en juicio.

Este criterio, ha sido impuesto por el Superior Tribunal de Justicia de nuestra provincia que expresamente ha sostenido que cuando existen dudas acerca de si el escrito de expresión de agravios abastece la carga que le impone la ley procesal respecto a rebatir adecuadamente las motivaciones de la sentencia recurrida, debe optarse por tenerla por satisfecha (*cf*. autos "G. Vda. de F., E", del 31-05-99; idéntico sentido autos "T.R.J., S.N. s/ Divorcio Vincular", del 22-03-00, nro. SAIJ00150014 y "P., R. c/ M. s/ diferencias salariales", del 23-0301, SAIJ01150056, entre otros).

Aplicado ello al caso, advierto de la simple lectura del memorial de agravios de la parte actora y su cotejo con las constancias de la causa, que existe reiteración de las defensas y argumentos expuestos en el escrito de demanda, como asimismo que sus fundamentos, en algunos casos, aparecen como meras discrepancias con la sentencia que cuestiona; sin embargo, en el caso en particular y compartiendo el criterio de ponderación amplio antes expuesto, habré de dar tratamiento a la queja, a fin de no afectar el derecho de revisión de la sentencia de grado.

IV.1.b. Ahora bien, sentado ello, entiendo que de la lectura del memorial de agravios presentado por la representación letrada de quien en vida fuera el Sr. <Persona 1>, los primeros cuatro agravios se encuentran relacionados entre sí por tratarse del despido con causa efectuado por su ex empleador, respecto tanto a la valoración de la prueba efectuada en la sentencia de grado, como a los requisitos para procedencia del despido con causa, afirmando desproporcionalidad y falta de perjuicio económico, como así también la ausencia de aplicación de los principios imperantes en el derecho laboral, atento a su íntima relación serán tratados conjuntamente.

Efectuados tales señalamientos, el eje central para el tratamiento de la queja es determinar cuál ha sido la conducta

asumida por el actor que constituye injuria laboral en los términos de la norma y citas jurisprudenciales efectuadas por la jueza, si la misma constituye injuria y ha sido debidamente comunicada, confrontado con los hechos acreditados en la causa, que justifiquen su convalidación, o en su caso evaluar si existen elementos de convicción que permitan modificar la decisión de primera instancia, haciendo lugar a la pretensión inicial del accionante.

Para resolver ello, traigo en breves palabras el pronunciamiento de la jueza de grado, así, al valorar la conducta asumida por el actor en el hecho desencadenante del despido, entendió que en el caso no existe controversia en relación a que la accionada dio por finalizada la relación laboral, notificando por acta notarial que imputaba al dependiente haber concurrido al servicio gastronómico <Persona 4>, con una fotocopia del vale de vianda expedido por la accionada, el que fue rechazado por la cajera por tratarse de una copia, regresando posteriormente con el comprobante original –Vale 698- al que se le había modificado la cantidad de viandas que originalmente se habían autorizado.

Y tal conclusión, en el agravio, no aparece refutada, con crítica concreta y razonada, solo con la insistencia de que su parte negó tal circunstancia en oportunidad de absolver posiciones, sin que tal prueba pueda ser integrada con otra en igual sentido, ni logre conmover la postura asumida en el intercambio epistolar que precedió a la demanda y en la propia pretensión inicial.

Ahora bien, continuando con el análisis del pronunciamiento de la magistrada de grado, conforme la plataforma fáctica expuesta por ambas partes, si entendió que existía controversia, es decir materia a resolver, en torno a que tal hecho (pretender utilizar vales de vianda adulterados) resulte o no justificante para proceder a una medida como el despido con causa, conforme emerge del intercambio epistolar (en especial la misiva de fs. 155).

Así, aun entendiendo que no se encontraba controvertido el hecho en sí, la jueza de grado abordó la prueba producida en el

caso respecto a la existencia del hecho injuriante, teniendo en cuenta la respuesta de la oficiada <Persona 4> (fs.d. 241/247) y los testimonios rendidos en autos (CD 1-322/2019) Sr. <Persona 7> (Supervisor de Saneamiento de la <Persona 2>) del Sr. <Persona 8> (jefe de departamento, jefe de división de Saneamiento), quien declaró sobre el fundamento del vale por vianda, y como es el procedimiento de su otorgamiento y la rendición, explicando que en el control, surgió que estaban adulterados en la cantidad; que había un informe del departamento de tesorería y contaduría de la empresa, donde se corrobora eso de que había una anomalía en la cantidad y "nos va a hacer a nosotros la consulta, como nosotros tenemos el duplicado en nuestro poder, es lo que nos queda de constancia, chequeamos y sí, había una adulteración", testimonio que no solo no resulta controvertido en el agravio, sino que tampoco fue ampliado en la audiencia.

También valoró la declaración de la Sra. <Persona 9> (empleada del servicio gastronómico <Persona 4>) quien recordó: "Un día vino el señor y le dio una fotocopia del vale y la cajera no se lo aceptó. Después, no recuerda si fue el mismo día o no, se acercó de nuevo el señor <Persona 1>, y retiró viandas, recibió tres viandas de la rotisería. Después, cuando le tocó facturar a ella, y se dio cuenta de que eso estaba como tachado y aviso a la <Persona 2>, que recibieron mal un vale, un vale adulterado", declaración que tampoco ha sido ampliada o cuestionada o confrontada por la actora.

La recurrente, de manera general, cuestiona que en la valoración de la prueba testimonial por parte de la juzgadora, aplica mal los principios protectorios del derecho laboral, insistiendo en que su parte negó el hecho en la prueba de absolución de posiciones y obviando dar fundamentos a la falta de negativa en la instancia prejudicial, desoyendo que con relación a la prueba testimonial, que es la aquí interesa el art. 460 del C.Pr. establece que al tiempo de dictar sentencia, el juez debe valorar las

circunstancias y motivos que corroboren o disminuyan la fuerza de las declaraciones según las reglas de la sana crítica. No existe un elenco determinado de motivos que invaliden *ab initio* el testimonio. La fuerza probatoria de la declaración puede desvirtuarse por cualquier circunstancia que, vinculada la persona misma del testigo, a su relación con los hechos o con las partes, pueda disminuir la credibilidad de sus declaraciones. "… El juez debe valorar las condiciones personales del declarante, su vinculación con los hechos y con las partes, la verosimilitud del relato, su coherencia, el modo en que tuvo conocimiento de los hechos y su concordancia con el resto de las pruebas producidas y las circunstancias de tiempo y lugar. Tendrá especialmente en cuenta si los presenció o los conoce indirectamente por referencia de terceros; la verosimilitud del relato; la posibilidad de recordar o percibir ciertos detalles, la exactitud de los recuerdos, etc." (*cf*. Benavente, María I., en Highton-Areán: "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación…", ed. Hammurabi, 2007, T° 8, págs. 363/364).

Por último, es de destacar que el art. 34 de la Ley XIV n° 1, estipula: "Las partes podrán tachar a los testigos por motivos fundados en inhabilidad, en hechos que hicieran presumir la parcialidad de su declaración, y el juez al dictar sentencia, apreciará el valor de las mismas. La prueba de las tachas deberá producirse dentro del plazo de tres (3) días de deducidas". Al respecto es de mencionar que la actora no tachó a los testigos ofrecidos por la contraria.

Y recuerdo aquí, respecto a lo que constituye materia de agravio, que no corresponde aplicar en un proceso laboral la regla "in dubio pro operario" en materia probatoria, tal regla no puede servir para alterar los hechos objeto de debate ni las reglas de la carga de la prueba, lo que violentaría el principio de defensa en juicio, su aplicación, depende de la real existencia de duda,

cuestión que no aparece en el caso, como sostuviera la sentenciante.

Se encuentra respetada la necesidad de fundar el análisis de la sentencia, que permite el control a las partes y al tribunal de apelación. La libre apreciación de las pruebas reconoce en nuestro ordenamiento el marco legal de la "sana crítica", expresión que comprende la necesidad de valorar los distintos medios, explicando las razones que ha tenido el juez para formar su convicción al ponderar con un sentido crítico la variedad de pruebas; imperativo legal de carácter general, reiterado en relación a los distintos medios de prueba. La sana crítica se sintetiza en el examen lógico de los distintos medios, la naturaleza de la causa y las "máximas de experiencia", es decir, el "conocimiento de la vida y de los hombres" que posee el juez; simples directivas, indicaciones o consejos dirigidos al sentenciador y respecto de los cuales éste es soberano en su interpretación y aplicación (*cf*. Fenochietto-Arazi: "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Comentado", ed. Astrea, 1993, T° 2, págs. 341/342). Reglas que encuentro receptadas en la sentencia apelada y el recurrente no logra modificar con la mera insistencia.

Determinada la existencia del hecho generador de la injuria, la jueza de grado se aboca a determinar si tal hecho, es constitutivo o no de una injuria suficiente que permita extinguir la relación laboral con causa. Así, entiende la magistrada que conforme art. 242 LCT, corresponde a los jueces para evaluar las causas de despido, conforme a las pautas que prudencialmente se deben tener en consideración, esto es, el carácter de las relaciones que resultan del contrato de trabajo, las modalidades y circunstancias personales de cada caso. En este sentido afirma, "Extrapolando el concepto expuesto, he señalar que la conducta desplegada constituye la adulteración de un instrumento privado emanado de la empleadora, con el fin de ser utilizado en provecho del accionante y en perjuicio de la accionada. Sin que tenga relevancia el monto (1 vianda) de provecho y de perjuicio económico

respectivo, sino que lo que se analiza es la conducta desplegada y esta adulteración desde mi perspectiva constituye un claro ejemplo de pérdida de confianza, por tratarse de un hecho injurioso grave, proporcional a la decisión tomada por la demandada, que justifica el despido sin requerir de apercibimientos previos".

Centrando el análisis del recurso en tal conclusión, recuerdo que la injuria laboral debe ser analizada, en cada caso en particular, a la luz de los principios que rigen la relación de trabajo y la normativa legal, valorando especialmente la relación de trabajo sostenida, analizando el factor confianza, proporcionalmente a las tareas encomendadas al actor, donde se le exige cautela y diligencia, a más de fidelidad y confianza como a todo trabajador.

Aquí no puedo dejar pasar por alto que la afirmación contendida en la demanda e insistida en el recurso, respecto a que siempre ha sido un empleado fiel, sin antecedentes disciplinarios, cae en su veracidad a poco que se estudia su legajo, donde aparecen inasistencias injustificadas, sanciones disciplinarias por agresión física a la salida del trabajo, amenazas a compañeros y superiores, todo lo cual, no hace a una trayectoria laboral sin antecedentes, como manifiesta en la demanda y eso también es valorado al momento de determinar la sanción, aún cuando no fuera el motivo de la misma.

La circunstancia en que se advierte la falta del actor ha quedado sobradamente demostrada en el caso y ha sido motivo de una resolución de la empleadora que no aparece precipitada, desde que existió una instancia de investigación donde se requirió información a <Persona 4> (Sra. <Persona 9>) y al jefe de departamento (Sr. <Persona 8>), de lo cual surge que es práctica de la empresa reconocer a los trabajadores un vale de vianda por cada día sábado o domingo en el que cumplan funciones, que el vale debe ser canjeado en los establecimientos de dispendio de alimentos que a tal efecto habilita, en el caso <Persona 4>, y que el día

29/04/19, el actor se presentó en dicho establecimiento comercial, pretendiendo el retiro de 3 viandas con un vale de retiro adulterado o apócrifo en fotocopia, advertida la irregularidad por la cajera del establecimiento se rechazó el mismo. Que a los pocos minutos el accionante se presentó nuevamente en el local comercial con el vale de vianda n° 698, que al ser examinado por la cajera, esta notó que en el espacio en el que se coloca la cantidad de viandas autorizadas para el retiro se encontraba borroneado, tachado y sobrescrito. Sin embargo al tratarse de uno de los vales que normalmente presentan los empleados lo admitió y admitió el retiro de mercadería.

La ex empleadora inició averiguaciones internas y cotejó la documentación correspondiente a la emisión del vale de vianda del que surgió que el vale de vianda n° 698 era por dos unidades, cuestiones de investigación internas y que de acuerdo a la factura n° <Archivo 1> se facturaron 3 viandas que tuvo que abonar.

Tales circunstancias, junto con los antecedentes de la relación laboral, categoría, antigüedad, antecedentes disciplinarios, etc., son los que se valoran al momento de determinar si el hecho es de una injuria tal, que impide la continuidad laboral. En este sentido, advierto que entre sus fundamentos el recurrente plantea que en el proceso judicial hubo una inversión de la carga en su contra, quien es la parte débil de la relación, situación que implicó un perjuicio a su parte.

En este punto, suelo recordar que aún en el proceso laboral, rige el principio genérico de cargas de la prueba, conforme principio dispositivo, donde cada parte debe acreditar los hechos lícitos controvertidos que hacen a su teoría del caso. Probar es procurar la demostración que un hecho ha existido, y existido de un determinado modo y no de otro.

Ya he sostenido en otras oportunidades, de acuerdo a la jurisprudencia unánime que las cargas procesales constituyen un actuar facultativo de las partes, que se traduce en un imperativo

en su propio interés. Su incumplimiento no genera derecho alguno a favor de la contraria, pero puede incidir en desmedro de la posición sustentada por quien dejó de cumplirla, y más aún, cuando como en el caso, se trata de hechos jurídicamente relevantes a la decisión del litigio.

Es sabido que le incumbe al actor la carga de la prueba de los hechos constitutivos del derecho que pretende le asiste y le corresponde al demandado probar los hechos impeditivos, modificatorios y extintivos en los que basa su defensa. Dice Palacio que por prueba debe entenderse "la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios establecidos por la ley, y tendiente a crear la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamento de sus pretensiones o defensas" (Palacio, Lino Enrique (2003), "Manual de derecho procesal civil", decimoséptima edición, ed. Abeledo Perrot, Buenos Aires). Entonces, probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación y en caso de duda, juega el principio pro operario contenido en el art. 9 de la LCT que impone que si hubiere duda sobre la aplicación de las normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador y si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley o en la interpretación de la prueba, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Ahora bien, ¿qué correspondía acreditar en el caso?: los hechos que provocasen la extinción laboral, y así lo hizo la demandada. Olvida la actora recurrente que la pérdida de confianza constituye un factor subjetivo que justifica la ruptura del contrato de trabajo solo si se deriva de un hecho objetivo incompatible con el principio de buena fe, entiendo que tratándose de un hecho que incumple una indicación precisa de la empleadora, en el uso de sus facultades propias, política que protege la seguridad tanto del propio trabajador como de los restantes

compañeros que se encuentran prestando labores ya de por sí en un contexto de riesgo, el factor subjetivo se encuentra justificado y la medida –despido- razonable, en sentido contrario, en las mismas circunstancias, no encontraría proporcional a la conducta, otro tipo de sanción disciplinaria.

El presupuesto especial del despido indirecto deriva del análisis que deberá efectuarse de la respuesta o reacción proporcional del trabajador frente a los incumplimientos que pueden ser subsanados por la contraparte. Es por ello que el requisito de la proporcionalidad debe ser interpretado, entonces, en el sentido de que la reacción no sea de una magnitud superior a la que la injuria justifique, bien entendido nada obsta a que aquella sea menor (Ackerman -De Virgilis, "La configuración de la injuria laboral –requisitos de validez-, L.T., nro. 357, septiembre 82, pg. 780).

Es que el contrato de trabajo se sustenta en el recíproco respeto y confianza entre las partes. Cuando el empleador pierde la confianza de su trabajador puede extinguir el vínculo laboral conforme lo dispuesto por el art. 242 de la LCT. Y así, el despido será justificado cuando la gravedad del hecho injurioso guarde una relación de proporcionalidad con aquél. Insisto, el hecho investigado debe ser de tal gravedad que impida la continuación de la relación laboral, situación que encuentro suficientemente acreditada en el caso. Por ello entiendo que valoradas las circunstancias analizadas en el marco de las obligaciones que emanan de un contrato de trabajo, las irregularidades en la que aparece involucrado el accionante, son razonablemente configurativa de una situación objetiva de pérdida de confianza.

En el caso, tal como ha sido desarrollado por la magistrada en la sentencia recurrida, la existencia del hecho injuriante no aparece dudosa y ninguna de las teorías del caso que expone como líneas argumentativas en su demanda e insiste en el agravio el actor, pese a haber merecido respuesta en la sentencia definitiva,

logra sortear el obstáculo que significa que ha violado el deber de confianza, en perjuicio –aunque sea insignificante- de su empleadora, por no haber cumplido con las normas impuestas por su propia empleadora.

Destaco que en el fallo la magistrada ha realizado un íntegro análisis de la prueba obrante en la causa. Coincido con la conclusión arribada de que el despido ha sido con causa, así insisto en que es innegable que la falta cometida (presentar un vale adulterado para el retiro de viandas) reviste de tal entidad por su gravedad que resulta suficiente para su procedencia.

En este sentido, considerando la entidad y gravedad de la falta cometida, aun cuando ha sido un solo hecho, es una injuria que permite tener por justificado el despido, por cuanto tiene entidad suficiente para imposibilitar por sí mismo la continuación del vínculo. Es 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 obreropatronales y resulte incompatible con su carácter. Se trata de un obrar contrario a derecho o incumplimientos que asuman una magnitud suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato, regido por el art. 10 de la LCT.

Atento a lo expuesto corresponde rechazar los cuatro primeros agravios de la parte actora y así lo propongo al acuerdo.

IV.1.c. Respecto al agravio por la imposición de costas en cuestiones incidentales como la declaración de caducidad de la prueba pericial contable y caligráfica, existen varios obstáculos para su procedencia, el primero es la insuficiencia del recurso, como crítica concreta y razonada exigible por el art. 268 del C.Pr.; el segundo, que la jueza de grado impuso las costas y reguló los honorarios por todo el proceso, lo principal incluyendo las incidencias, no efectuó una imposición de costas parcial, apartada por las incidencias generadas por la declaración de caducidad o

negligencia de determinados medios probatorios, y tercero, el principio general de la derrota contenido en el art. 69 del C.Pr.

En efecto, he sostenido en otras oportunidades que las costas constituyen, de alguna manera, un reintegro de gastos y no una sanción o pena a quien resultó perdidoso en la incidencia o en el pleito. Importan un resarcimiento de los gastos que ha debido soportar la parte que debió recurrir a la jurisdicción para obtener el reconocimiento de su derecho. Por ello, quien resulta perdidoso en un pleito, en general, cargará con las costas de manera que esos gastos causídicos no graviten negativamente en quien venció en el pleito (Picón, Liliana N., "A propósito de las costas procesales", La Ley - Thompson Reuters, LL 0003/402080). Por ello se impone el rechazo del agravio y propondré al acuerdo confirmar la imposición de costas efectuada en la sentencia recurrida.

V. *Costas y honorarios:*

En atención a como he propuesto resolver el recurso, siendo que se rechaza en forma integral el recurso de apelación del accionante, las costas de esta instancia se imponen al recurrente vencido conforme art. 69 del C.Pr.

Regúlense honorarios por los trabajos efectuados en esta instancia a los profesionales intervinientes, Dra. <Persona 10> en el 27% y a la Dra. <Persona 11> en el 25%, en ambos casos sobre los montos regulados por honorarios en primera instancia y con más el IVA si correspondiera.

A la segunda cuestión, la Dra. Nieto dijo:

Por tales razones, voto

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, confirmando en este aspecto la Sentencia Definitiva n° 169/25.

2) Imponer las costas de esta instancia a la parte actora vencida (art. 69 C.Pr.).

3) Regular los honorarios profesionales por los trabajos efectuados en esta instancia a los profesionales intervinientes,

Dra. <Persona 10> en el 27% y a la Dra. <Persona 11> en el 25%, en ambos casos sobre los montos regulados por honorarios en primera instancia y con más el IVA si correspondiera.

4) Tener presente la reserva de caso federal.

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento en virtud del recurso de apelación que contra la sentencia de grado interpusiera la parte actora (ID 1945278, agravios ID 1954412). Corrido que fuera el traslado de los agravios, recibieron respuesta oportuna de la contraria (ID 1961475).

I. *Análisis de los agravios. Solución*.

I.1.a. Así, y adentrándome en el tratamiento de la cuestión traída a mi estudio, destaco ante todo que tiene dicho nuestro máximo tribunal que "los jueces no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las constancias de la causa, sino sólo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones (Fallos, 311:571) y para la correcta solución del litigio (311:836), y tampoco están obligados a tratar todas las cuestiones propuestas por las partes ni analizar los argumentos utilizados que a su juicio no sean decisivos" (301:970 y 311:1191).

Pongo de manifiesto asimismo que, atendiendo a la letra de la Ley V n° 203 DJP, la que reglamenta los alcances de la fundamentación individual de las resoluciones judiciales dictadas por órganos colegiados, conforme lo establecido por el art. 169 de la Constitución provincial, y toda vez que en el marco del voto precedente se ha efectuado la reseña de los antecedentes, de los hechos de la causa, como asimismo de los agravios que fueran expresados por la parte apelante, me remitiré expresamente a lo ya expuesto sobre aquellos puntos, en resguardo de los principios de celeridad, economía procesal y tutela judicial efectiva.

I.1.b. Luego, habiendo efectuado un análisis detallado del caso y de las quejas del recurrente, y a fin de expedirme sobre las cuestiones materia de agravios, dejo expresa constancia que

comparto los fundamentos de la solución dada a las mismas por la primera votante Dra. María Marta Nieto los puntos IV.1.a. – planteo de deserción del memorial-, IV.1.b. - causal de despido-, IV.1.c. –crítica imposición costas-, como así también en el punto V. – costas y honorarios-.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Por lo expuesto, y de ser compartido mi voto, propongo al acuerdo la siguiente fórmula postulatoria:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, confirmando la sentencia de grado.

2) Imponer las costas de la alzada a la parte actora vencida, en virtud del principio general de la derrota (art. 69 CPCCCh).

3) Regular los honorarios profesionales por las labores en la alzada, para la Dra. <Persona 10> en el 27% y para la Dra. <Persona 11> en el 25%, en ambos casos sobre correspondientes a la instancia de grado, y con más la alícuota del IVA, de corresponder.

4) Tener presente la reserva del caso federal.

En este estado, y de conformidad con lo establecido en los arts. 274 y 275 del CPCCCh, se deja constancia que la decisión se adopta por mayoría, por lo que la Dra. Robert no emite su voto.

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar la siguiente **SENTENCIA**:

1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora y confirmar la Sentencia nro. 169/25 de fecha 10 de junio de 2025.

2) Imponer las costas de la alzada a la parte actora vencida.

3) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en esta instancia a la Dra. <Persona 10> en el veintisiete por ciento (27%) y a la Dra. <Persona 11> en el veinticinco por ciento (25%), porcentajes a calcular sobre lo

respectivamente regulado a cada parte por su labor en la instancia de grado, con más el IVA si correspondiera.

4) Tener presente la reserva del caso federal.

5) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro. 33 DEL AÑO 2026
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"