En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los veintiséis días del mes de mayo del año dos mil veinticinco, 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 (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: **"<Persona 1> c/ <Persona 2> s/ SUMARÍSIMO - Impugnación Sanción Disciplinaria", expte. nro. 1031/24**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en la Laboral nro. 1 (expte. nro. 2335/22), y atento al resultado del sorteo de fecha 23 de abril de 2025 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes, Dra. María Marta Nieto y Dra. Verónica Daniela Robert.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Son justas la Sentencia nro. 240/24 de fecha 2 de octubre de 2024 y su aclaratoria nro. 246/24? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Nieto dijo:

I. Vienen a conocimiento de este tribunal de apelaciones en virtud del recurso de apelación interpuestos por la parte actora contra la Sentencia Definitiva nro. 240/2024. Concedido el mismo en la providencia de fecha 16 de octubre de 2024, expresa agravios a través de los escritos electrónicos ID 1668841 e ID 1689300, el que mereció réplica de la demandada en el escrito ID 1701556.

II. *El fallo apelado*.

La jueza de grado, en el pronunciamiento definitivo desestimó la demanda interpuesta por <Persona 1>, contra <Persona 2>, teniendo presente lo dispuesto por el art. 277 LCT. Impuso las costas al actor vencido y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes, Ab. <Persona 3>, en la suma de pesos equivalente a veinte (20) JUS y a los Abs. <Persona 4> y <Persona 5>, conjuntamente, en la suma de pesos equivalente a treinta (30) JUS ello, conforme considerando 3), debiendo estarse a lo dispuesto por el art. 277 de la LCT. Luego en la Sentencia Definitiva n° 246/2024 ha subsanado la omisión involuntaria de omitir la regulación de la perito interviniente, procediendo a regular de la perita contadora <Persona 6> en la suma de pesos equivalente a ocho (8) JUS.

III. *Antecedentes*.

El Sr. <Persona 1> interpuso demanda contra la firma <Persona 2> a los fines de impugnar la sanción disciplinaria que se le impuso el día 04/11/2022, solicitando se tenga por no impuesta, se ordene su desglose del legajo personal, el cese del accionar persecutorio en su contra; y el cobro de los salarios descontados o salarios caídos con motivo de la sanción impuesta; con más sus intereses legales desde que cada una fue debida y hasta su efectivo pago, su actualización por depreciación monetaria si correspondiera, y costas. Pide la aplicación del art. 552 del Código Civil y Comercial y subsidiariamente la tasa de interés nominal anual para préstamos personales libre destino del Banco de la Nación Argentina o en su defecto la tasa que con mejor criterio refleje el costo

del dinero en plaza para créditos para el consumo sin garantía real o carpeta de crédito. Asimismo peticiona por la capitalización de intereses a tenor del art. 770 incisos b del Código Civil y Comercial. Seguidamente amplia demanda por el cobro de haberes descontados por días de suspensión en los periodos noviembre y diciembre de 2022, y diferencias de sumas abonadas en menos en relación al ítem Bono Anual por Eficiencia más intereses, practica liquidación y amplía el ofrecimiento de prueba.

En tiempo oportuno se presenta la parte demandada a través de sus letrados apoderados, efectúan negativas de rigor niega que la sanción aplicada sea infundada, falsa, improcedente, maliciosa, exagerada, no contemporánea y contraria a los lineamientos del art. 67 de la LCT, como así también el accionar persecutorio hacia el actor. Reconoce la relación laboral existente entre las partes, su horario y la existencia de un proceso disciplinario por acumular más de 10 incumplimientos de puntualidad no justificados.

En fecha 12/06/2023 se resolvieron las oposiciones a pruebas planteadas, y en fecha 18/09/2023 se proveyó la prueba ofrecida y admitida, la cual es minuciosamente detallada en la sentencia recurrida.

Clausurado el periodo probatorio, la parte actora hizo uso de su derecho de alegar. Luego la jueza de grado resolvió con fundamento en los arts. 128, 67 y 68 de la LCT, la desestimación de la demanda, la imposición de costas al actor vencido y la regulación de los honorarios de los profesionales intervinientes.

IV. *Fundamentos de los recursos, réplicas, tratamiento*:

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).

Asimismo, 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. El primer agravio de la parte actora alude la existencia de contradicciones en los fundamentos del fallo, calificándola de arbitraria.

El fallo resolvió la desestimación total de la demanda y el recurrente sostiene que su planteo fue correcto, considerando excesivo la sanción en el marco de una estrategia persecutoria y omisiva en relación a sus obligaciones más básicas.

Alega que el rechazo de la demanda fue compartiendo en parte las argumentaciones de la accionada con el agravante de aportar fundamentos en favor de la sanción no expuestos al momento de imponerse, llegando a contradecirse totalmente al analizar el marco formal en

una dinámica dada por la fundamentación en un sentido y la solución extremamente formal y rigurosa e incluso distinta a la de la propia empleadora sancionadora.

Agrega que no se ha analizado el daño producido, la falta de proporcionalidad de la sanción, la inmutabilidad de la causa, el derecho de defensa de la parte más débil de la relación, lo que lo tilda de incorrecta y arbitraria, ameritando su revocación. Refiere que parte del análisis de la sentencia es correcta pero la falla radica en la conclusión arribada, por la congruencia que legalmente se exige.

Expone que del análisis pormenorizado de las supuestas faltas a la puntualidad, se reconoce una tolerancia de 15 minutos con regla de hasta 3 veces en un mes, y luego se indica que el empleado está bien sancionado pese a solo exceder un mes el margen de tolerancia, entendiendo que resulta correcto que le quiten un cuantioso premio por interpretar subjetivamente que no son faltas simplemente, sino una reiteración injustificada del incumplimiento al deber de puntualidad, concepto que no contempló quien sancionó, no revistiendo la puntual sanción.

Indica que los cómputos en que fueron efectuados no cuadran, sancionándolo por la cantidad de llegadas tardes y no por su accionar subjetivo “incumplidor” como refiere la jueza, sin ser lo que la empresa indicó como agraviante. Transcribe en forma parcial fragmentos del fallo a los efectos de evidenciar las contradicciones denunciadas referentes al margen de tolerancia.

Expone que el fallo carece de fundamentación adecuada de conformidad con el art. 3 del CCCN, tiñendo de arbitrariedad el fallo, sin constituir lo resuelto

una derivación razonada de las probanzas de autos, de la normativa, doctrina y jurisprudencia aplicables al caso. Cita jurisprudencia. Pide la revocación del fallo con costas.

Respuesta:

La parte demandada considera que la contraria en su presentación no refuta ni esgrime agravios, sino que expresa una mera disconformidad del contenido de la sentencia, sin rebatir sus argumentos. Califica al agravio de vacío, infundado, exteriorizando su discrepancia en forma confusa sin reunir los presupuestos de una expresión de agravio.

Remarca que se ha probado en el caso que el actor cometió los incumplimientos reiterativos por los cuales fue sancionado, 22 llegadas tardes en 9 meses. Transcribe pasajes de la sentencia para indicar que el daño alegado por la contraria no ha sido denunciado en la demandada y no se ha probado la persecución que se denunció.

En relación a la supuesta tolerancia refiere que la misma no ha sido contemplada en la norma aplicada, careciendo de lógica el planteo y que de las pruebas colectadas no se podría concluir de otra forma, si no se hubiese dictado una sentencia injusta en beneficio de quien incumple de modo reiterado sus obligaciones de puntualidad de forma sistemática.

Enfatiza que no hay discusión, la impuntualidad, aún de un minuto es impuntualidad, conforme el convenio, los incumplimientos se encuentran acreditados y el actor no los ha desconocido, sino que considera que deben ser tolerados.

Remarca que no hay duda que admita la aplicación del principio *in dubio pro operario*, por haberse acreditado la existencia de los hechos que motivaron la sanción, como la legalidad del procedimiento aplicado y la graduación de la sanción al mínimo posible al tipo de falta cometida según la puntual previsión del CCT 625/11 arts. 78 y 79.

Agrega que la sentencia no es contradictoria ni incongruente, es detallada y atinada, fundada en pruebas en el derecho laboral y convenio colectivo aplicable, y lo que agravia a la contraria es la no justificación de la sentenciante de sus llegadas tardes para poder percibir un premio que ha perdido parcialmente por no haber cumplido con las condiciones para su percepción, entre ellas la eficiencia.

Critica que la mayoría de los agravios se mezclan con un argumento central: la subjetividad en el rechazo de su demanda, pero los fundamentos que sirven de basamento del fallo son las pruebas producidas y el convenio colectivo de la actividad del actor.

Refiere que el CCT de Luz y Fuerza es una norma muy permisiva para con los trabajadores, pero esta plusvalía para el trabajador también conlleva obligaciones, y sanciones. Entre ellas la asistencia y puntualidad, y una de esas sanciones es la pérdida gradual del Bono Anual por Eficiencia en caso de poseer sanciones disciplinarias, y a nadie se le ocurriría considerar eficiente a un trabajador que llega 22 veces tarde en un periodo acotado de tiempo. El mismo CCT de la actividad de luz y fuerza el propio CCT establece cuáles son las conductas que pueden sancionarse, su procedimiento incluyendo un formal sumario con

participación de la entidad sindical, la graduación de los días de suspensión que deben aplicarse para cada tipo de sanciones, calificándolas como leves, graves y muy graves, revistiendo objetividad en todo el proceso. El CCT 625 en su art 78 y concordantes indica que por 10 llegadas tarde en un periodo de 6 meses es una falta muy grave, y la sanciona con una graduación de 10 a 30 días de suspensión en el art 79.

Detalla que las llegadas tarde del actor fueron 22 en el periodo previsto en la norma, superando en más del 100% las 10 que prevé el art 78 para una falta muy grave, y aun así se le aplicó al trabajador el mínimo de la sanción que admite la Convención Colectiva. Que para aplicar la sanción se promovió un expediente disciplinario con la participación del trabajador y de la entidad sindical tal como lo establece el CCT.

Recuerda que su parte toleró 22 llegadas tarde del actor, promovió un sumario disciplinario con participación del actor y de la entidad sindical, acreditó con constancias digitales de reloj horario las faltas, aplicó el mínimo de días de suspensión previsto para la falta en el CCT. Comenta que la única subjetividad posible desde el lado de la empresa fue al elegir la graduación de la sanción y entre 10 y 30 días, y eligió el mínimo posible.

Reconoce la posibilidad de que acontezcan imprevistos y por ello la norma del CCT prevé para las 3 llegadas tardes una tolerancia, pero imperativamente retira esta tolerancia cuando se trata de 10 llegadas tarde (en nuestro caso 22), porque el número de llegadas tarde hace que sea improbable que tenga 10 imprevistos, y ese número de llegadas tarde implica desatención,

falta de compromiso y desinterés en el cumplimiento del deber de diligencia. Destaca que el actor no volvió a llegar tarde luego de la sanción con lo cual evidentemente la misma cumplió con su objetivo reparador del desvío.

Concluye que no se encuentra acreditado que su firma haya generado la sanción para perjudicar al actor en su Bono Anual de Eficiencia, lo que resulta verdaderamente ficticio, la generación del acto punible de sanción es enteramente personal del actor, es la simple aplicación del CCT que el trabajador conocía perfectamente por su antigüedad y por ser estudiante avanzado de derecho. Solicita el rechazo del agravio.

IV.2. En segundo lugar el actor se agravia por la procedencia de la sanción la que considera se debe a una errónea interpretación y fundamentación, brindándose fundamentos diversos a los de la parte demandada, contrario a los lineamientos legales y al derecho de defensa del art. 18 de la CN.

Dice que de la documental puede verificarse que la empleadora sanciona puntualmente al Sr. <Persona 1> sin demasiada explicación, en una postura formal y objetiva remitiéndose totalmente a un artículo del CCT específico entendiendo que el accionar del empleado está encuadrado en él, y no como lo ha hecho la juez desde una visión subjetiva del accionar del empleado y sus motivaciones o comportamientos.

Menciona que el fallo en concreto es erróneo, y poco importa si debió sancionarse por su accionar general, pues el derecho sancionatorio es tan estricto como la especifica falta que se le endilgo.

Enciende que la afirmación de la magistrada de que "lo que resulta agraviante al empleador es la reiteración injustificada del incumplimiento", pues ante faltas formales como la debatida solo debe limitarse a ello, y no a una interpretación subjetiva como la que realiza la juez, lo que resulta agraviante es lo que el empleador utilizo como causa, y no lo que la juez interpreta, porque se estaría abrogando potestades disciplinarias del empleador, acomodando sus errores y falencias. Reitera el pedido de revocación del fallo, debiéndose analizar la base de la sanción original que considera incorrecta con costas.

Respuesta.

En su conteste la parte demandada refiere que el agravio es una reedición del primero, y le corresponden los mismos fundamentos que ya expresó. Remarca que la contraria peticiona el ejercicio de la tolerancia en sus llegadas tarde, en contra de lo que prevé la norma convencional que admite tolerancia para las faltas leves (hasta 3 llegadas tarde) pero no para las muy graves (más de 10).

Comenta que el actor reconoce haber cometido los numerosos y reiterados incumplimientos que dieron lugar a que se encuadren en el art 78 inc. c del CCT 625/11, y la causal que determina la magistrada en la sentencia es coincidente con la defensa en cuanto se acreditaron con pruebas los incumplimientos, las 22 llegadas tarde, y asimismo surge de la norma convencional.

Refiere que en el fallo se ha hecho un exhaustivo y completo análisis no solo de las normas aplicables, sino del procedimiento seguido y las pruebas aportadas concluyendo con precisión que la sanción fue

objetivamente aplicada de conformidad a las normas que la disponen, en cuanto se acreditaron las faltas, se siguió el procedimiento reglado sumarial con participación de la entidad sindical, y se aplicó el mínimo de la graduación prevista para el tipo de sanción.

IV.3. En tercer lugar, el actor consigna como agravio el cómputo de las faltas de puntualidad y su relación con la tolerancia. Aduce que formal y objetivamente se encuentra aceptado el denominado "Margen de Tolerancia", pensado como una medida de buena fe para contemplar esas mínimas faltas, con un límite que no implique abuso, el que fuera admitido por la jueza de primera instancia y mientras el empleado no llegase más de 3 veces en el mes con una tardanza mayor a 15 minutos estaría contemplado en ese supuesto de tolerancia, no siendo pasible de sanción, naciendo este concepto de la obligación propia del derecho laboral de obrar de buena fe.

Transcribe el análisis efectuado por la magistrada relativas a las 22 faltas de puntualidad endilgadas por la contraria, refiriendo que solo en el mes de marzo de 2022 su parte excedió el límite, no pudiéndose contemplar las demás por imperativo legal para una sanción como se ha hecho. Califica de errada y contradictoria la conclusión arribada por la magistrada, debiendo haberse limitado a analizar si incurría o no en la causal impuesta de la empleadora, justificando su proceder de mala fe.

Entiende que no se puede perdonar a través de la tolerancia y luego sancionar por otro supuesto como lo propone la jueza, ya que eso implicaría a todo efecto

una doble imposición, vedada del ordenamiento por la propia LCT en su art. 68 al reglamentar el régimen sancionatorio. Requiere se haga lugar y se revoque el fallo con costas.

Respuesta.

Resiste el embate la contraria mencionando que se trata de los mismos fundamentos plasmados en la demanda que no han sido probados. Destaca que el empleado no tenía problema con la puntualidad al salir del predio, pero sí en su ingreso, y que la reiteración de esa conducta en forma sistemática y periódica es lo que hizo que la sanción pase de ser leve a muy grave, puesto que su reiteración en un periodo de tiempo habla de un desinterés en el cumplimiento del deber de diligencia del trabajador y una desaprensión para coincidir el compromiso de puntualidad que le corresponde como obligación. Señala su importancia al haber sido incluido en forma convencional como falta en los tres tipos previstos (leves, graves y muy graves).

Agrega que los horarios son obligaciones para ser cumplidas, no más o menos, sino cumplidas como debe el empleador cumplir con el pago de sueldos y aguinaldos en el plazo previsto y sin tolerancia alguna. La asignación de tareas posterior al ingreso no es fundamento que exima al actor de llegar a horario a su trabajo, ni tampoco el tamaño del predio donde prestaba funciones ni las características del reloj horario respecto del cual nunca se acredito que funcionara mal.

Alega que no se ha probado proceder de mala fe de su parte como tampoco que sea una práctica habitual. La mayoría de sus trabajadores cumple con su puntualidad

por ser una obligación legal y de hecho el actor no ha vuelto a llegar tarde luego de su sanción.

Finaliza su desarrollo indicando que no hubo dos posturas en el proceso ni en la sentencia, no existe postura una subjetiva y otra objetiva, hubo una sanción aplicada por la empresa por medio del procedimiento reglado, con la graduación adecuada, y en este proceso se acredito con pruebas que los incumplimientos existieron, que no hubo persecución, y derivo en que el actor por su exclusiva culpa y responsabilidad sufriera una suspensión correctiva.

IV.4. En cuarto lugar el recurrente señala el nulo perjuicio de las mínimas llegadas tarde de la empresa, su proporcionalidad, y el análisis de la prueba en ese sentido y como contracara el grave perjuicio a su parte. Refiere que no ha existido un perjuicio real para la empresa en las mínimas llegadas tarde que pudieran haberse ocasionado, algo que no se valoró y que tiene especial importancia en relación a un resolutivo justo, tirando abajo la sanción y su procedencia.

Propone considerar en esta instancia si uno o dos minutos reviste un incumplimiento y en cuanto modifican a cada una de las partes la imposición o no de la sanción con clara relación a la proporcionalidad, lo que dará como resultado que si la sentencia se mantiene en los términos la parte demandada por un simple formalismo se ahorró muchísimo dinero, y un empleado, parte débil de la relación, catalogado por todos los testigos de la contraria como "buen empleado" pierde un cuantioso premio por un accionar de mala fe de la contraria.

Menciona que prueba de ello son las testimoniales que dan fe de la ilegalidad de la sanción y de la

persecución a su parte. Refiere que la magistrada no valoró el laxo sistema de trabajo, donde el horario no era medida con precisión, que las propias acciones se daban al momento en que llegaban empleados de jerarquía superior, entre media y una hora después del horario de ingreso del actor y demás obreros.

Nuevamente indica acerca de las dimensiones de las instalaciones, y que en un minuto no se recorren, sancionándose por una llegada tarde que no existe. Agrega que la proporcionalidad no se agota en la falta descripta en el CCT sino en el perjuicio específico de su parte. Pide su revocación.

Respuesta.

En su defensa la contraria expone que se reeditan fundamentos sobre el perjuicio de las llegadas tardes y la proporcionalidad. En relación al perjuicio de las llegadas tardes no es algo que su parte deba acreditar, es el deber de cumplimiento de la obligación de puntualidad. Alega que se confunde la contraria puesto que no se trata de una acción de daños y perjuicios en donde deba probar el daño y el actor su eximente, sino que se trata de una obligación formal reglada de cumplimiento objetivo y laboral, el perjuicio se supone, porque no corresponde. Brinda ejemplos respecto a abonar en forma tardía los sueldos de los empleados.

Remarca que existen obligaciones objetivas que deben cumplirse en plazo, y en ese aspecto el bien jurídico protegido por esas normas es superior y no está sujeto su cumplimiento a la acreditación de perjuicio efectivo. Agrega que el considerar persecución o acciones ilegales la aplicación de una norma

convencional resulta temerario por parte de la contraria. Cita jurisprudencia.

IV.5. En quinto lugar el actor se queja respecto al reclamo efectuado en relación al Bono Anual por Eficiencia por cuanto no se otorgó por entender que la sanción ha sido bien impuesta. Solicita que previo a declararse la improcedencia de la sanción se condene al pago del bono requerido, con más intereses y en los modos solicitados.

IV.6. Luego se agravia por la improcedencia de la imposición de costas y gastos del proceso vinculados a la solicitud de revocación general del fallo.

Respuesta.

El accionado contesta conjuntamente los agravios IV.5 y 6, alegando que no merecen ningún comentario ni respuesta por ser simples pedido del actor, sin ser una crítica concreta y razonada de la sentencia apelada, careciendo de fundamentación en derecho. Efectúa reserva de caso federal.

IV.7. *Tratamiento*:

Previo a iniciar el tratamiento de los agravios relativos a la sanción objeto del caso contenida en los agravios IV.1, 2, 3, 4, me permito mencionar, que conforme la parte demandada al iniciar su responde ha calificado los agravios del actor como carente de los requisitos exigidos por la norma legal, lo cual se traduce en una oculta solicitud de deserción, 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.

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 lectura del memorial, que el recurrente en algunos pasajes de su argumentación recursiva, insiste en su teoría del caso, con repeticiones y argumentos que lindan con una mera disconformidad; 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. Tampoco hay duda que el objeto del presente se encuentra circunscripto a la validez de la sanción impuesta por la empleadora del actor, por haber alcanzado las 21 llegadas tardes en un periodo de 9 meses, en donde se suspendió al trabajador por 10 días sin goce de haberes.

Ahora bien, me permito resaltar que no es un dato menor que llega firme a esta instancia la normativa aplicable: el Convenio Colectivo de Trabajo 625/11, Ley de Contrato de Trabajo 20744 y normas accesorias.

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. Y, 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.

Así, tengo presente a fin de resolver, la prueba producida en el caso, que ha sido cabalmente detallada por la jueza de primera instancia (documental de ambas partes, documental en poder de la demandada, reconocimiento de documental y de firmas, confesional, testimonial, y pericial) de donde surge el expediente disciplinario del actor y los partes horarios de la empresa. Si bien, parte de la documental ha sido desconocida parcialmente por el accionante, en atención a haberse producido reconocimiento de documental y de firmas, la misma será valorada en forma conjunta. Asimismo, valoraré las declaraciones testimoniales de los declarantes y, especialmente, la casi nula indicación en los agravios de cuál ha sido el material

probatorio que acredita su postura del caso y convierte la sentencia en arbitraria o errónea.

Del plexo probatorio del caso surge que el Sr. <Persona 1> desarrolla correctamente sus tareas, pero su asistencia a la empresa no siempre ha sido en la observancia del art. 84 LCT el cual le impone el deber de prestar su servicio con puntualidad y asistencia regular, hecho que no ha podido ser desnaturalizado por el recurrente. Valoro el extenso desarrollo recursivo del accionante, pero del mismo no encuentro elementos que me permitan alejarme de las conclusiones arribadas por la sentenciante de grado, me explico.

Más allá del desglose que desarrolla en relación a la admisión de la sanción, causal objetiva y subjetiva, lo cierto es que la sanción radica en la reiteración sostenida en el lapso de nueve meses, los cuales identifica con claridad el accionado (febrero a octubre de 2022) en el que el empleado ha incurrido en 21 faltas al deber de puntualidad (se descuenta la falta del día 9 de agosto de 2022, por 1 hora y 13 minutos más tardes, la cual fue sancionada con un llamado de atención). Los partes horarios han sido reconocidos por los testigos que han desarrollado en su momento tareas como superior jerárquico del recurrente (Sres. <Persona 7> y <Persona 8>), y ellos mismos han explicado la dinámica de la marcación horaria de los empleados. El Sr. <Persona 7> ha detallado que solo los operarios que son integrantes del <Persona 9> eran quienes debían marcar su horario en el reloj, y junto al Sr. <Persona 8> han brindado la información de cómo se procedería antes llegadas tardes, y la correspondiente revisión de las planillas horarias aproximadamente cada quince días, como funciones

vinculadas a sus tareas habituales de su función de jefe de Operaciones y Mantenimiento de la empresa. Tanto de la prueba documental como de las declaraciones testimoniales surge que el horario del actor era de 08:00 a 15:00 h. Destaco la declaración brindada por el Sr. <Persona 10>, quien también desarrolla tareas en la empresa y es el representante sindical del gremio y brindo detalles de las situaciones disciplinarias del actor, reconoció firma, por haber sido notificado y ser parte por el <Persona 9> del proceso disciplinario aquí debatido, como también relativas a la personalidad y modos en que interactuaba el Sr. <Persona 7>.

Siguiendo con el análisis de la prueba, tengo presente que si bien, el actor ha ofrecido prueba (documental, reconocimiento de documental subsidiario, documental en poder de la demandada e informativa al correo para verificar el intercambio epistolar), ninguna de ellas persigue desnaturalizar la falta alegada, la cual es las 21 llegadas tardes. Entre su tesis defensiva argumenta fallas en el reloj, que si bien han sido materia de consulta en las declaraciones testimoniales, el Sr. <Persona 10> ha brindado una detallada explicación acerca de su verificación, su puesta en hora al momento de detectar la falla, y como el realizaba una verificación personal en caso de detectarse un día especifico la falla, pero en ningún momento ha ofrecido peritar el reloj si le presuponía un factor de desconfianza o imprecisión. Otro argumento fue las distancias en las instalaciones, cuestión que ha omitido probar, pudiendo requerir planos de la planta, si quisiera acreditar la distancia que aboga para justificar que su parte no ha podido efectuar la

marcación en tiempo oportuno sin perjuicio de encontrarse dentro de las instalaciones. Alegó también persecución en su contra ligado incluso a la carrera universitaria que estudia (abogacía), ante tal afirmación podría haber requerido el detalle horario de la totalidad de empleados que integran la cuadrilla del actor, a los fines de probar la laxitud que alegó respecto al ingreso, incluso podría haber ofrecido declaraciones testimoniales, cuestiones que no han sucedido en el caso, limitando a la prueba circunscripta la revisión requerida.

En conclusión, sus manifestaciones no lograron encontrar respaldo en la prueba producida, quedando acreditado en forma indubitable el incumplimiento reiterado al deber de puntualidad que exige el art. 84 a través de los deberes de diligencia y colaboración la LCT. Ha dicho la doctrina: "… El trabajador no debe trabajar de cualquier modo, sino de aquel que garantice el mejor cumplimiento de su obligación, y con ello, la mejor satisfacción del interés del empresario como acreedor. Los convenios colectivos, con regulación más detallada y extensa, suelen contener reglas específicas sobre rendimientos exigibles al trabajador, vinculadas básicamente a sistemas de remuneración por el resultado. Las órdenes e instrucciones del empleador pueden completar tales reglas, tal como lo dispone el artículo 86 de la LCT…" (*Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada*, segunda edición actualizada, Tomo I, artículos 1° al 89 – Coordinador Raúl Horacio Ojeda, editores Rubinzal-Culzoni, pág. 550).

Y agrego, la puntualidad es un deber que se encuentra ínsito en las obligaciones del trabajador, en

el marco de la relación contractual, como lo es el pago puntual de sus haberes de parte del empleador. No requiere que se esté recordando constantemente las obligaciones a cargo de uno u otra parte, ni se presume que hacerlo hace a un “buen empleador” o “buen empleado”, son obligaciones que deben cumplirse por las partes, en el marco del principio de buena fe, que en el ámbito laboral adquiere tanta fuerza, en protección de ambas partes de la relación laboral. A lo que sumo también, que el accionar de la empleadora, aparece cauteloso, previsor, medido, no impulsivo y proporcional a las conductas asumidas por el trabajador. No existe desproporcionalidad ni un actuar negligente u intempestivo de parte de la empleadora.

Conforme ha quedado circunscripto el caso, el convenio colectivo de trabajo aplicable (625/11) tiene un sistema disciplinario propio, el cual ha sido respetado en forma estricta por la empresa, prueba de ello es que el representante gremial no ha manifestado oposición alguna al mismo, encontrándose debidamente notificado, y de su declaración testimonial, brindo detalle que solo se observó la reducción del bono anual de eficiencia, el cual fue descontado erróneamente, produciéndose luego su subsanación. Es que de los elementos probatorios brindados, no se logra advertir la desproporción invocada en la aplicación de la sanción, toda vez que la empleadora ha hecho elección del plazo mínimo de sanción (10 días) para la falta grave detectada, 21 faltas al deber de puntualidad.

Yerra el actor, al debatir su duración, pues el deber de puntualidad no se desglosa en cantidad de minutos para su admisibilidad y procedencia, el horario

de ingreso del empleado es claro y no admite dudas, es a las 8:00 h. La tolerancia alegada, pierde viabilidad si se observa la reiteración sistemática mensual del empleado, en el lapso de tiempo alegado (febrero a octubre de 2022) soló en el mes de septiembre el empleado no registro llegadas tardes, y no es un dato menor que si bien para este análisis no se tiene en cuenta como falta de impuntualidad la denunciada el día 9 de agosto de 2022 en donde registró una demora en su horario de entrada de una hora y trece minutos, dicha falta fue sancionada con un apercibimiento. Lo que permite valorar que luego del llamado de atención, el actor durante un mes ha sido cuidadoso en su horario de llegada. También destaco, que en la actualidad, y sin perjuicio de los términos del descargo administrativo del empleado en el cual indico: "…se deja expresa reserva e INTIMACION por el plazo de 48 h de la recepción del presente, al cese total de cualquier acción persecutoria en mi contra o injuriante totalmente infundada como las del presente procedimiento –o acusaciones que dé el vierten-, bajo apercibimiento de considerar las mismas como una Injuria Grave que hace imposible la continuidad de la relación laboral, siendo susceptible de considerarme en situación de Despido por su exclusiva culpa", al día de la fecha continua siendo dependiente de la firma, y ha modificado su actitud respecto al deber de puntualidad, ingresando en el horario correcto a su puesto laboral. Con lo cual la sanción ha obtenido la corrección conductual perseguida.

La demandada ha probado cada una de sus afirmaciones: de haber desarrollado el proceso sumarial disciplinario indicado en el CCT en debida forma,

convocando a las partes necesarias, brindando la posibilidad de descargo del requerido y concluyen con la aplicación de una sanción proporcional a la falta grave alegada, conclusión a la que ha arribado la jueza de grado, y comparto. Por ello el agravio se rechaza y se confirma la desestimación de la acción.

Respecto al agravio IV.5 y IV.6, su tratamiento deviene abstracto ante el rechazo de los agravios anteriores, y la confirmación de la sentencia de grado.

IV.8. El actor apela los honorarios por considerarlos exageradamente altos, sin tener en cuenta para su determinación los principios y/o pautas legales previstos por la ley arancelaria XIII n° 4 del D.J.P.Ch., demás practicas procesales, y principalmente el carácter Laboral, solicitando su revocación.

Menciona que no se ha brindado explicación alguna para establecer el monto que le otorga a la representación de la parte demandada una suma de dinero exageradamente alta, que lisa y llanamente va en contra de los lineamientos legales, y del propio espíritu del derecho laboral desde la visión del trabajador.

Considera que los montos establecidos exceden lo que se corresponde en base a las tareas realizadas, debiéndolos readecuar a un monto justo a las tareas llevadas a cabo y la legislación vigente.

Realiza un cálculo respecto a que el objeto del litigio sumado a la imposición de la sanción injusta, tiene relación con el beneficio del bono anual de eficiencia que perdió el empleado el cual cuantificó en $960.365,59 en su escrito de ampliación de demanda, debiendo proceder la regulación en forma porcentual y no en la unidad de medida jus, el cual al momento de

exponer agravios implica en la práctica condenar al actor trabajador a abonar un 132,99% del monto que reclama; resultando un exceso manifiesto.

IV.9. *Tratamiento*.

En primer lugar destaco que conforme he propuesto precedentemente, la sentencia de grado se confirma, con lo cual, la pretensión del actor no ha tenido asidero positivo.

Ahora bien, el actor indica que el objeto del litigio se limitó a la injusta aplicación de la sanción y luego amplio su objeto al requerir el beneficio del bono anual de eficiencia. De la lectura del escrito ID 971111 que persigue la ampliación de la demanda, el actor indicó: "…venimos también a través del presente a ampliar la demanda a los fines de promover formalmente demanda laboral contra <Persona 2> (…), por el cobro de las sumas que se especifican en el capítulo respectivo, y que se corresponden a los siguientes conceptos: haberes ilegalmente descontados por días de suspensión en los periodos Noviembre y Diciembre de 2022 y diferencias de sumas abonadas en menos en relación al ítem Bono Anual por Eficiencia y las que en más o en menos resulten de la prueba a producir, con más sus intereses legales desde que cada una fue debida y hasta su efectivo pago, con más la pertinente actualización por depreciación monetaria si correspondiera, con expresa imposición de costas…" y luego efectúa una liquidación provisoria que la cuantifica en la suma de $960.365,59, para fundar que la regulación de honorarios ha sido incorrecta al haberse consignado en la moneda jus debiendo realizarse en forma proporcional.

Observo que si bien ha cuantificado las diferencias que presume adeudadas por la demandada, las mismas revisten carácter accesorio, pues el reclamo principal se centra en la sanción disciplinaria, acerca de su correcta o incorrecta imposición y en caso de que su planteo hubiese obtenido acogida favorable, hubiese desencadenado la liquidación posterior. Pero lo cuestionado fue un proceso sumario sancionatorio, la aplicación de la sanción, se alegó una persecución personal y actuar ilegal de la parte demandada, argumentos todos, que fueron rebatidos y negados por la contraria, todos los cuales no tienen apreciación monetaria.

La sentenciante en su considerando ha fundado la regulación de los honorarios profesionales, arts. 5, 6, 6 bis, 7, 8, 9, 12, 18, 38, 45, 61 y 62 de la Ley XIII n° 4 DJPCH. Se ha merituado la totalidad del accionar de los profesionales intervinientes y especialmente el objetivo de la demanda, el cual perseguía el retiro de la sanción disciplinaria, por ello el agravio se rechaza.

V. *Costas y honorarios*.

En atención a como se resuelve el presente, no habiéndose modificado la calidad de perdedor de la parte recurrente en la acción principal, las costas de esta instancias se imponen a la parte actora vencida conforme el principio imperante de la derrota. (art. 69 C.Pr. y 282 C.Pr.).

Regulo los honorarios del letrado actuante Dr. <Persona 3>, en el 25% y los de los Dres. <Persona 5> y <Persona 4>, conjuntamente, en el 28%, en ambos casos, de lo regulado respecto a los trabajos desarrollados en

primera instancia, con más la alícuota del IVA si correspondiera (art. 13 de la Ley XIII-nro. 4).

A la segunda cuestión, la Dra. Nieto dijo:

Propongo la siguiente fórmula postulatoria.

1) Rechazar los recursos de apelación interpuestos por la parte actora.

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

3) Regular los honorarios del letrado actuante Dr. <Persona 3> en el 25% y los de los Dres. <Persona 5> y <Persona 4>, conjuntamente, en el 28%, en ambos casos, de lo regulado respecto a los trabajos desarrollados en primera instancia, con más la alícuota del IVA si correspondiera (art. 13 de la Ley XIII-nro. 4).

4) Tener presente la reserva de caso federal efectuada por la parte demandada.

A la primera cuestión, la Dra. Robert dijo:

I. Llegan las actuaciones a esta instancia, en virtud del recurso de apelación interpuesto por la parte actora, contra la Sentencia Definitiva registrada bajo el n° 240/24 que desestimó la demanda interpuesta por el Sr. <Persona 1>, contra <Persona 2>, impuso costas a la vencida y reguló honorarios.

II. Teniendo en cuenta la reciente sanción de la Ley V n° 203, que reglamenta el art. 169 de la Constitución provincial, siendo que los antecedentes del caso y el contenido de la expresión de agravios han sido reseñados por la colega prevotante, a tales constancias remito con el fin de evitar repeticiones innecesarias.

III. *Tratamiento de los agravios*.

III.1. El abordaje de la queja me lleva a coincidir liminarmente con el señalamiento inicial efectuado por la colega que abre el acuerdo, en cuanto a la suficiencia del memorial de agravios, ello frente al contenido de la contestación de los mismos por el accionado.

En este sentido, prevengo que en su expresión de agravios, el recurrente reitera argumentos señalados al plantear la demanda, en oposición a la expresa manda del art. 268 del C.Pr., lo cual comprometería *prima facie* la suerte del recurso. Sin embargo, encontrándose en juego el derecho de defensa en juicio, el criterio de amplia flexibilidad resulta ser la interpretación más acorde con esa garantía constitucional, por lo que cabe estimar que la carga de fundar los agravios se satisface con el mínimo de técnica exigido por las normas procesales en materia recursiva (*cf*. CNCiv. Sala G, mayo 15-1981, La Ley 1983-B-764; CNCom. Sala C, set. 22-1978, La Ley 1978-D-674; CNCiv. Sala H, feb. 262003, R 355.525).

Por ello, aún con las deficiencias que se advierten en la crítica del escrito de expresión de agravios presentado, y siendo que el apelante cumple mínimamente con la demostración del error que achaca a la decisión recurrida, se habilita su tratamiento.

Ya en la solución, y sobre el abordaje conjunto de los agravios primero a cuarto que se ha efectuado en el voto precedente, no puedo menos que coincidir con el análisis y solución propuesta por la Dra. Nieto, en cuanto la desestimación de los mismos se impone.

A lo allí desarrollado, agrego que en el caso planteado, y analizada la prueba producida, se presenta

con meridiana claridad la conducta sancionada por el empleador en orden a la normativa aplicable.

Es que del análisis de las constancias probatorias arrimadas a la causa –documental, testimonial, reconocimiento, pericial- no cabe duda que la conducta sancionada, tal las 21 llegadas tarde del dependiente (sin contar la del 9/8/22) en el lapso de febrero a octubre de 2022, fueron acreditadas con los partes o planillas horarias emitidos según el registro del reloj electrónico de ingreso al establecimiento, y corroborados luego por la testimonial de los Sres. <Persona 7>, <Persona 8>, <Persona 10>. A su turno, no existió dudas que respecto a la implementación de la sanción impuesta, se respetó el derecho de defensa del dependiente, notificándolo debidamente y dando la posibilidad de defensa, para luego y finalmente, proceder a la aplicación de la norma que el propio convenio colectivo de la actividad dispone (art. 78 inc. c 1 del CCT 625/11).

A partir de allí, los argumentos desarrollados por el apelante, constituyen su propia teoría del caso en una interpretación ajustada a sus propios intereses, que no posee un mínimo asidero jurídico, en este sentido el achaque de arbitrariedad, contradicción de la sentenciante o sus alegados argumentos respecto a la producción o no de perjuicio para el empleador, los inexistentes márgenes de tolerancia, o sus acusaciones sobre la intención de privarlo de los bonos convencionales (BAE), no resisten el menor análisis en tanto no ha acercado ni una sola prueba que así lo demuestre, a la vez que no se corresponden con el texto legal.

Es verdaderamente minucioso el examen de oportunidad y proporcionalidad efectuado por la sentenciante, observándose un pormenorizado análisis de los incumplimientos achacados al actor y una aplicación adecuada de las normas laborales aplicables al caso concreto (art. 67 a 69, 218 a 220 y cctes. LCT, arts. 78, 79 y cctes. CCT 625/11) y atiende a cada uno de los planteos del actor, a los que además de los mencionados en el apartado precedente, debe mencionarse la invocada conducta persecutoria y hostil que intenta endilgar al empleador por la sanción impuesta, la que no está demás confrontar con la circunstancia que no justificó oportunamente las llegadas tarde, falencia que reedita a lo largo del proceso y trae sin otros elementos de convicción a la instancia recursiva.

En definitiva, su interpretación sobre la puntualidad en el débito laboral no se corresponde con la clara obligación dispuesta para el trabajador en el art. 84 LCT, que en el caso, se refuerza con el régimen disciplinario convencional específico, que sanciona especialmente este tipo de incumplimiento.

Por lo expuesto, y como adelantara, adhiero en su totalidad a los argumentos y solución propuesta por la colega prevotante en el IV.7., respecto a la solución a los agravios primero a cuarto, y también al desenlace de abstracción que ello conlleva respecto a los agravios quinto y sexto. Así lo voto.

III.2. *Apelación de honorarios*:

En escrito separado apeló la actora los honorarios regulados en origen, por excesivamente altos y no ajustarse a los principios y pautas arancelarias (Ley XIII-nro. 4).

Teniendo en cuenta el objeto principal del proceso y la fundamentación legal que ha realizado la sentenciante de grado, no puedo menos que adherir también aquí a los fundamentos y solución dados por la Dra. Nieto, en el pto. IV.9. Así lo voto.

IV. *Costas y honorarios*.

Conforme el resultado del proceso y, por no encontrar motivos para apartarme del principio general que impone las costas al vencido, las correspondientes a esta instancia, también serán soportadas por el accionante, por resultar perdidoso (art. 69 C.Pr.).

Respecto a la regulación de honorarios por los trabajos efectuados en esta instancia, adheriré a la propuesta regulatoria efectuada por la Dra. Nieto en el pto. V. por ajustarse a las pautas y escalas arancelarias previstas en el art. 13 de la Ley XIIInro. 4 y así lo voto.

A la segunda cuestión, la Dra. Robert dijo:

Atento a las concordancias resultantes del acuerdo, y a los fines del art. 7 de la ley V-203 corresponde la siguiente fórmula postulatoria:

1) Rechazar los recursos de apelación interpuestos por la parte actora.

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

3) Regular los honorarios del letrado actuante Dr. <Persona 3> en el 25% y los de los Dres. <Persona 5> y <Persona 4>, conjuntamente, en el 28%, en ambos casos, de lo regulado respecto a los trabajos desarrollados en primera instancia, con más la alícuota del IVA si correspondiera (art. 13 de la Ley XIII-nro. 4).

4) Tener presente la reserva de caso federal efectuada por la parte demandada.

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

1) Rechazar los recursos de apelación interpuestos por la parte actora y confirmar la Sentencia nro. 240/24 de fecha 2 de octubre de 2024 y su aclaratoria nro. 246/24.

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

3) Regular los honorarios profesionales por los trabajos realizados en esta instancia al Dr. <Persona 3> en el veinticinco por ciento (25%) y a los Dres. <Persona 5> y <Persona 4>, conjuntamente, en el veintiocho por ciento (28%), 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 de caso federal efectuada por la parte demandada.

5) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

La presente sentencia se dicta por dos vocales de Cámara en virtud de encontrarse excusado de actuar el Sr. juez de Cámara Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y concordar en la solución del caso (Ley V-174 y art. 274 CPCCCh).

REGISTRADA BAJO EL nro. 68 DEL AÑO 2025
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"