000070/2026

En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los veintinueve días del mes de junio del año dos mil veintiséis, se reúne en acuerdo la **Sala 2** de 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 la vicepresidencia del Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes (Acuerdo Plenario nro. 5394/2025, arts. 1 a 5), para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **" <PER_1> c/ <TEXTO_ANONIMIZAR_1>. y Otros s/ Cobro de pesos e indem. de ley", expte. nro. 70/2026**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral N° 3 (expte. nro. 478/2024), y atento al resultado del sorteo de fecha 10 de junio de 2026 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación: Dr. Ricardo Rubén Enrique Hayes y Dra. María Marta Nieto.

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la Sentencia nro. 398/2025 de fecha 23 de diciembre de 2025? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, el Dr. Hayes dijo:

Vienen estos autos a mi conocimiento en virtud de los recursos de apelación que interpusieran la parte actora (ID 2193928, agravios ID 2216146) y la parte demandada (ID 2210143, agravios ID 2213972) en contra de la SD N° 398/2025. Corridos los respectivos traslados, la actora dio respuesta a los agravios de la contraria (ID 2221855) y la demandada respecto a los de la actora (ID 2220859). I. *Antecedentes:*

Documento anonimizado por AymurAI

I.1.a. En breve síntesis, y en lo que aquí interesa, diré que el Sr. <PER_1> interpuso demanda laboral en contra de las firmas PER SRL y <TEXTO_ANONIMIZAR_2, en su carácter de responsable solidaria de conformidad con el art. 30 de la LCT, por el cobro de la suma de $25.907.975,76 o lo que en más o menos resulte de la prueba a producirse, en concepto de los créditos laborales por despido incausado, más intereses resarcitorios, moratorios y los correspondientes a anatocismo (art. 770 b) del CCCN) desde la notificación de la demanda y hasta su efectivo pago, más costos y costas. Al relatar los hechos en que fundó su pretensión, el accionante indicó que comenzó a trabajar en relación de dependencia para la empleadora <ANONIMIZAR_3> en fecha 16/09/2006, y que en fecha 01/05/2008 mediante una cesión de personal formalizada ante la Subsecretaría de Trabajo Delegación Local, fue transferido a la firma <TEXTO_ANONIMIZAR_1>. Manifestó que en ese proceso del traspaso se le garantizo la preservación integral de todas sus condiciones laborales preexistentes. Se expidió respecto a las múltiples tareas realizadas como vigilador en forma exclusiva bajo las órdenes de ambas demandadas, y su jornada laboral. Señaló que el vínculo laboral entre las partes se extinguió en fecha 31/08/2023, por el despido efectuado por la empleadora mediante CD <CBU_1> con fundamento en el quebramiento del deber de fidelidad y buena fe, determinante de la pérdida de confianza. Refirió que procedió a contestar dicha misiva, rechazándola en todos sus términos por mendaz, falaz e improcedente. La empleadora en fecha 19/09/2023 ratificó el despido con causa dispuesto. El actor alegó que el despido fue

imizado por AymurAI

injustificado por lo que corresponden los créditos que emergen de dicha resolución contractual. Practicó liquidación provisoria. Ofreció prueba. Fundó en derecho e hizo reserva del caso federal. Peticionó. Posteriormente, en fecha 11/07/2024, desistió de la demanda instaurada en contra de la firma <TEXTO_ANONIMIZAR_2>. Corrido el traslado, tomó participación la firma accionada, contestó demanda oponiéndose a su progreso, con costas. Formuló negativas en general y controvirtió la plataforma fáctica, se expidió sobre la relación laboral, el encuadramiento y las funciones del actor sosteniendo que la desvinculación fue motivada en el grave incumplimiento de la política de seguridad patrimonial del cliente PAE, lo que originó el quebrantamiento del deber de fidelidad y buena fe determinante de pérdida de confianza. Impugnó liquidación e interpuso excepción de pago respecto de los rubros vacaciones/2023 no gozadas, SAC s/ vacaciones no gozadas y SAC proporcional, por haber sido abonados con la liquidación final mediante transferencia en la cuenta sueldo del actor. Ofreció prueba y peticionó el rechazo de la demanda, con costas.

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.

Allí se resolvió, rechazar la demanda interpuesta por el Sr. <PER_1> contra <ANONIMIZAR_1>. SRL en todas sus partes (rubros días trabajados, integración mes de despido, vacaciones 2023, y SAC proporcional y los reclamos por indemnización por antigüedad, indemnización por preaviso e indemnización articulo 2

Documento anonimizado por AymurAI

Ley 25323). Se impusieron las costas por su orden, y se regularon los honorarios de los profesionales actuantes.

Previo al desarrollo de los agravios, el actor solicita se rectifique el error efectuado en la sentencia respecto a la consignación del nombre de su profesional letrado. Posteriormente se alzó contra el decisorio cuestionando la errónea aplicación del art. 242 y 243 de la LCT y la valoración efectuada por el sentenciante de las probanzas producidas en autos, que lo han llevado a considerar justificada la extinción de la relación laboral.

La demandada por su parte se agravia por la imposición de costas dispuesta en el fallo por su orden y por los honorarios regulados a su letrado, por bajos.

II. *Agravios*:

Agravios del actor.

II.1.a. El actor se agravia por el juicio de valoración efectuado por el sentenciante en torno a la supuesta injuria laboral que habría justificado la extinción del vínculo laboral con la demandada.

Afirma que la decisión impugnada resulta arbitraria, carente de fundamentación lógica suficiente, apoyada en una valoración fragmentaria y sesgada de la prueba testimonial y violatoria de principios elementales del derecho del trabajo, en particular los principios protectorio, de razonabilidad, proporcionalidad y conservación del vínculo laboral.

Asimismo, refiere que el fallo de grado ha incurrido en una errónea y arbitraria aplicación de los artículos 242 y 243 de la LCT, al convalidar el despido con causa que no satisface los estándares legales de

imizado por AymurAI

precisión, gravedad y proporcionalidad exigida por el ordenamiento laboral.

Argumenta que la sentencia recurrida prescinde de todo análisis de proporcionalidad y se limita convalidar si más la calificación efectuada por la empleadora y por su cliente, incurriendo así en una manifiesta arbitrariedad.

Sostiene que el fallo carece de fundamento suficiente al reproducir extensamente la copia de la cadena de correos electrónicos adjuntados por la demandada y cuya autenticidad y contenido fueran expresamente desconocidos por su parte. Señala que de dicha copia surge que no sea efectuado ningún análisis crítico de su eficacia probatoria, ni fue ponderada a la luz de la exigencia el art. 242 de la LCT, vulnerando de ese modo el deber constitucional de motivación de las sentencias.

En otro punto, afirma que la imputación central articulada por la contraria se apoya en buena medida en la afirmación de que la persona que ingresó al yacimiento – <PER_2> - "se encontraba de franco". Sostiene que tal aseveración no sólo carece relevancia jurídica, sino que además no encuentra sustento alguno en la prueba producida, configurando una construcción meramente conjetural que no puede servir de base para una injuria de tal gravedad.

Manifiesta que, de la totalidad de la prueba testimonial rendida en autos surge de manera uniforme, coherente y concluyente que los vigiladores del "<PER_3>

", incluido él, no tenían acceso a cronogramas laborales, diagramas de franco, ni información alguna sobre la situación funcional del personal que circulaban

Documento anonimizado por AymurAI

en el yacimiento. Asevera que no existía herramientas, sistemas o canales formales que permitieran conocer si una persona se encontraba de franco, habilitada excepcionalmente o cumpliendo tareas extraordinarias.

Aduce que ello se desprende de la declaración de los testigos Sres. <PER_4> , <PER_5> , <PER_6>, PER y <PER> l, quienes coincidieron en señalar que los vigiladores carecían de toda posibilidad material de conocer la situación laboral de quienes ingresaban al predio.

Plantea que resulta jurídicamente inadmisible imputarle un conocimiento que le era objetivamente imposible, por no tener facultades, ni información, ni obligación alguna de negar el ingreso a una persona que se encontraba objetivamente habilitada, y cuya presencia en el predio fue posteriormente tolerada sin objeción alguna por los propios sistemas de seguridad del cliente PAE.

Señala que existe un dato fáctico insoslayable que el fallo omite ponderar, que es que el Sr. <PER_2> se encontraba habilitado para ingresar al yacimiento. Ello quedó demostrado de manera palmaria cuando, una vez retirado el vehículo particular, ingresó nuevamente con una camioneta de la empresa PER, recorrió el predio durante horas y no fue demorado, retenido ni sometido a control alguno por parte de Seguridad Patrimonial. Destaca que esa circunstancia, por sí sola, descarta la existencia de cualquier irregularidad personal y demuestra que no existía impedimento alguno para su presencia en el yacimiento.

En punto aparte, señala la ausencia absoluta de daño patrimonial. Dice que del examen integral de la prueba producida en auto surge con absoluta claridad que

imizado por AymurAI

no existió daño concreto alguno, ni siquiera un indicio serio de su ocurrencia, extremo que torna jurídicamente insostenible la calificación de la conducta como injuria grave.

Reitera que de las testimoniales surge un dato central que el fallo omite ponderar, de que no hubo ninguna reacción alguna compatible con la existencia a un riesgo real o concreto. Argumenta que no se controló el segundo vehículo con el que el Sr. <PER_2> reingresó al predio, que no se efectuó requisa alguna, no se activó protocolo de seguridad, no hubo retención de personas ni intervención policial, pese a que PER cuenta con <ANONIMIZAR> policial permanente dentro de yacimiento.

Aclara que la absoluta inacción de los sistemas de seguridad demuestra con claridad meridiana que nadie consideró que existiera peligro alguno en el momento de los hechos y que la hipótesis de daño, fue elaborada de manera retrospectiva para justificar el distracto laboral.

Afirma que la imputación patronal se apoya en meras conjeturas, sin daño, sin perjuicio, sin riesgo real y sin afectación patrimonial comprobada, en abierta contradicción con la exigencia de gravedad que impone el art. 242 LCT y con la precisión requerida por el art. 243 LCT. Y que convalidar semejante construcción implica vaciar de contenido los límites legales del despido con causa y vulnerar los principios de razonabilidad, proporcionalidad y buena fe que informan todo el derecho del trabajo.

Asimismo, se queja por la arbitrariedad de la valoración de la prueba testimonial. Acota que el fallo de grado pondera únicamente aquellas declaraciones que

Documento anonimizado por AymurAI

resultan funcionales a la tesis patronal y omite deliberadamente testimonios esenciales que desbaratan por completo la hipótesis de la demandada.

Entiende que el magistrado incurre en una inconsistencia grave al no individualizar en la sentencia a qué testigos concretos se refiere, ni explica de qué manera sus declaraciones acreditarían la existencia de un protocolo claro, escrito, uniforme y obligatorio, ni mucho menos cuál habría sido el incumplimiento específico efectuado por su parte.

Señala que se han ignorado directamente por el sentenciante las testimoniales de los Sres. <PER_4> , <PER_5> y <PER_6> , declaraciones que destruyen la premisa central del fallo, respecto a la supuesta existencia de un protocolo claro, uniforme y obligatorio.

Bajo el título inexistencia de injuria grave, reitera los argumentos brindados en su primer agravio respecto a que la conducta atribuida no alcanza, bajo ningún estándar jurídico razonable, a configurar una injuria de gravedad suficiente en los términos del art. 242 de la LCT, ni mucho menos a justificar la aplicación de la máxima sanción disolutoria del vínculo laboral.

Manifiesta que el episodio que motiva el despido se reduce, en su real y objetiva dimensión fáctica, a un hecho aislado, carente de toda reiteración, omitiéndose valorar su antigüedad, que no posee antecedentes disciplinarios relevantes, y que resultare de una confusión momentánea respecto del carácter habilitado de una camioneta. Indica que dicha confusión fue inmediatamente advertida y subsanada, sin daño, sin riesgo concreto y sin consecuencia alguna para la empleadora, ni para el cliente PAE.

imizado por AymurAI

Afirma que la desproporción de la sanción aplicada se vuelve aún más evidente si se repara en que, de haber existido un riesgo real, la reacción empresaria y del cliente PAE habría sido radicalmente distinta: control del segundo vehículo, retención del trabajador ingresante, intervención de Seguridad Patrimonial o de la fuerza policial presente las 24 horas en el yacimiento, lo que aquí no sucedió.

Por último, destaca que la sentencia carece de una fundamentación lógica razonada y jurídicamente coherente, exigencia mínima que impone el art. 3 del CCCN, el art. 165 inc. 5 del CPCCN y la doctrina consolidada de la CSJN en materia de motivación de las sentencias.

Argumenta que el juez de grado incurre en una contradicción insalvable al valorar su antigüedad. Dice que lejos de ponderarla como un factor que refuerza el principio de conservación del contrato de trabajo, la utiliza como un agravante, sosteniendo que el conocimiento de la modalidad operativa tornaría más grave la conducta atribuida.

Indica que el juez *a quo* además funda la pérdida de confianza recurriendo a precedentes jurisprudenciales que no resultan ser aplicables al caso. Analiza la cita de los fallos referidos en la sentencia y su comparación con los presentes, a los que me remito por razones de economía procesal. Manifiesta que se han utilizado dichos precedentes sin explicar por qué resultan comparables, ni justificar la analogía, lo cual vacía de contenido lógico a la sentencia, convirtiéndola en una mera afirmación dogmática.

Documento anonimizado por AymurAI

Concluye peticionando se haga lugar al recurso, revocando íntegramente la sentencia de grado con el consecuente acogimiento de la demanda en todos sus términos y la imposición de costas a la parte demandada de ambas instancias. Hace reserva del caso federal.

Agravios del demandado:

II.2.a. En primer término, la demandada se agravia por la imposición de costas por su orden.

Manifiesta que el sentenciante se apartó del principio objetivo de la derrota, ya que habiendo resuelto la controversia de manera completamente favorable a su parte, rechazando íntegramente la demanda y sin ofrecer fundamentos que avalen su apartamiento, fijó las costas por su orden.

Señala que el principio de la derrota es objetivo y que en esos términos debió evaluarse. Cita jurisprudencia al respecto, y trae a colación el precedente de esta Cámara en autos "<PER_9> y otros c/ <TEXTO_ANONIMIZAR_3> y otros s/ cobro de pesos e indem. de ley" (Expte. 511/2024 – sentencia definitiva del 29/10/2024), que analizó una situación sustancialmente análoga a la de autos.

Refiere que de mantenerse la imposición de costas por su orden, su parte se ve privada de la compensación por los gastos en que debió incurrir para defenderse de una pretensión desestimada.

Reitera que ello le provoca un perjuicio patrimonial directo y además, incentiva el litigio sin costo: se alienta a demandar sin razón a sabiendas de que no habrá consecuencias pecuniarias relevantes. En base a ello, solicita se revoque el punto de la sentencia

imizado por AymurAI

que impuso costas por su orden y se disponga su imposición al actor vencido, conforme art. 69 CPCCCh.

II.2.b. Por último, la parte demandada se agravia por la regulación de los honorarios efectuada a favor de su letrado, por resultar baja y no guardar adecuada proporción con el éxito obtenido y con la entidad del trabajo profesional desarrollado en autos.

Explica que aunque el porcentaje se ubique dentro de la escala legal, puede resultar insuficiente si no retribuye razonablemente la labor desplegada ni se corresponde con el resultado alcanzado.

Manifiesta que el resultado -rechazo de la demanda- debe reflejarse en una regulación acorde, pues la tarea técnica desplegada fue instrumental para obtener una sentencia plenamente favorable. En base a ello, dice que corresponde ponderar la actividad profesional cumplida y la celeridad con la que se condujo el trámite, pautas expresamente previstas por la ley arancelaria.

Manifiesta que en la práctica forense y en numerosos precedentes se advierte que cuando resulta vencedora la parte actora, suele regularse en el máximo de la escala (20%), mientras que en el presente se fijó un porcentaje inferior (17%), sin fundamentos concretos que justifiquen esa reducción. Por lo expuesto, solicita se revoque la regulación efectuada por resultar baja y se efectué una nueva regulación que retribuya adecuadamente el trabajo realizado y el éxito obtenido, conforme las pautas de la Ley XIII N° 4.

II.3.a. *Replica de los agravios por parte de la actora y por la demandada*.

La parte accionada solicita se declare desierto el recurso de la contraria por ausencia de crítica concreta

Documento anonimizado por AymurAI

y razonada. Asimismo, tanto el actor y la demandada, dan respuesta en forma concordante a los agravios de la contraria y contraponen los fundamentos de la apelante, considerando ajustado a derecho los fundamentos del fallo de primera instancia en lo que no fuera materia de agravios. Ambas solicitan se rechace en su totalidad el recurso de apelación interpuesto por su contraria, con expresa imposición de costas, todo ello con los fundamentos que tendré presentes asimismo a la hora de resolver.

Análisis de los agravios. Solución:

III.1 Adentrándome entonces en el tratamiento de la cuestión traída a mi análisis, suelo reiterar en mis votos que, tal como lo tiene dicho nuestro máximo tribunal, "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)".

Recuerdo asimismo que las limitaciones impuestas al juez, en cuanto a los hechos, no rigen tratándose del derecho, porque aunque las partes no lo invoquen o lo hagan en forma errónea, al juez corresponde calificar la relación sustancial en litis y determinar la norma jurídica que rige. Así, "en virtud del principio *iura novit* curia los jueces se encuentran facultados para calificar autónomamente los hechos de la causa y subsumirlos en las normas jurídicas que los rigen, con independencia de las alegaciones de las partes o del

imizado por AymurAI

derecho por ellas invocado (CSJN, 4/5/93, RepED, 28-459, n° 16; íd., 8/3/94, RepED, 29-453, n° 20/21; CNCiv, Sala C, 12/6/01, ED, 194-220; Incom, Sala B, 14/2/05, ED, 212-107).

III.1.a. En la solución, adelanto que por razones de buen orden procesal abordaré en primer lugar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, dando tratamiento conjunto a las cuestiones que componen los acápites de su único agravio, lo que se encuentra justificado por la identidad y conexidad que guardan entre sí y en atención a los principios de celeridad procesal y seguridad jurídica (LS 320- 217; 349-39; 347-193; 347-209; 345-154; 347-197 entre otros).

Así, sabido es que la injuria resulta de todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta o lesiona intereses legítimos de la otra para fundamentar la ruptura de la relación, que reviste especial gravedad en una situación determinada.

En la práctica laboral, es común que trabajador o empleador puedan sentirse injuriados por el mero incumplimiento de las obligaciones del otro que deriven en perjuicios de importancia y lleven en consecuencia a la finalización del vínculo laboral por hacer imposible su prosecución. Luego, debe ponerse de resalto que supone la injuria una conducta o comportamiento ilícito y objetivamente grave.

Debe tenerse presente a esa hora que "la injuria causal de despido del trabajador no remite a la malicia o intencionalidad en la comisión del daño, sino que basta para ello la antijuridicidad de la misma sin necesidad de un análisis de la culpabilidad y puede fundarse en un único acto cuando evidencia una actitud

Documento anonimizado por AymurAI

incompatible con las exigencias de la relación laboral…” “(Sup. Trib. Just. Jujuy, “Castillo, Rafael c/ <TEXTO_ANONIMIZAR_4> ”, 28/4/2000).

En tal contexto, si bien es cierto que la conducta injuriosa debe ser apreciada en su gravedad, junto a demás parámetros tales como la antigüedad del empleado, sus antecedentes, su comportamiento anterior, en definitiva, las circunstancias fácticas que han rodeado al caso, no pueden dejarse de lado que las características del hecho deben ser asimismo contundentes para desplazar el principio de conservación del empleo que consagra el art. 10 LCT.

Ahora bien, de la detallada lectura de la sentencia impugnada, advierto que, efectivamente se tuvieron allí por corroborados fehacientemente los hechos endilgados al trabajador. La cuestión a dilucidar entonces atraviesa el meridiano en que corresponde analizar si aquella injuria, probada y admitida en el decisorio impugnado, constituye razón suficiente para avalar el despido dispuesto, habida cuenta que el señor juez parece no haber evaluado la situación en su real dimensión, en particular la proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción.

Es que, de las constancias de autos surge que el trabajador contaba al momento del despido con una antigüedad de más de 15 años, no existiendo en su legajo laboral -conforme las constancias obrantes en autos- antecedente alguno de carácter disciplinario, vale decir no registraba ni una sola sanción de ningún tipo. Entonces, a mi juicio, la valoración es inversa a la que corresponde. Es que, cuando se hace referencia a la proporcionalidad, debe merituarse tanto la antigüedad

imizado por AymurAI

laboral como así también analizar cómo se ha desempeñado el dependiente durante los años que tuvo vigencia la relación.

La sentencia de grado sólo hace mención a cuatro declaraciones testimoniales producidas en autos –todas ellas de testigos ofrecidos por el empleador-, copia y pega los intercambios de correos electrónicos ofrecidos por la firma demandada en el responde de la acción –desconocidos por el trabajador-, y cita un par de antecedentes jurisprudenciales, por lo que, en definitiva, no puede sino concluirse que presenta un análisis absolutamente sesgado, ostentando importantes falencias, lo que por lógica deriva en una decisión errónea.

Recuerdo aquí que para que la inobservancia de las obligaciones contractuales por parte del dependiente justifique la máxima sanción expulsiva, la ley exige de modo categórico que el incumplimiento configure una injuria de tal gravedad que "no consienta la prosecución de la relación" (art. 242 LCT). Ello impone un análisis prudencial que debe conjugar las pautas de causalidad, contemporaneidad y de manera fundamental, proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción aplicada. Debe ponderarse que el despido disciplinario no opera de forma automática ante cualquier incumplimiento, sino que constituye la última ratio del poder de dirección del empleador (arts. 67 y 68 LCT).

Como lo señalé párrafos arriba, se encuentra fuera de discusión en esta Alzada que el dependiente cometió una omisión funcional en sus tareas como vigilador al permitir el ingreso de un vehículo no autorizado a las instalaciones de la demandada. Sin embargo, evaluar este

Documento anonimizado por AymurAI

único evento de manera aislada para convalidar la ruptura del vínculo y tan solo con probanzas acompañadas por la accionada, tal como hizo el magistrado de grado, configura un severo error de juzgamiento.

En tal sentido, considero necesario destacar que la doctrina del derecho del trabajo impone el principio de gradualidad de las sanciones. Ante un primer error —aun tratándose de un rubro sensible como la seguridad física en la industria petrolera—, la buena fe contractual (art. 63 LCT) exigía que la patronal ejerciera su potestad disciplinaria de manera progresiva (v.gr., mediante una suspensión severa), penalizando la negligencia sin pulverizar de forma definitiva la fuente de trabajo del operario. La aplicación directa del despido directo rompe la equivalencia de las prestaciones y resulta abiertamente desproporcionada.

Este criterio se alinea con la jurisprudencia uniforme que sostiene que la antigüedad y la falta de sanciones previas actúan como atenuantes decisivos que restan la entidad necesaria a la falta para erigirse en justa causa de despido (CNAat, Sala II, " <PER_10> c/ <ANONIMIZAR_5> . s/ Despido"; CNAat, Sala VIII, " <PER_11> c/ <TEXTO_ANONIMIZAR_6> . s/ Despido").

Luego, y al no haberse acreditado a mi juicio una injuria de entidad suficiente y haberse vulnerado el test de proporcionalidad y el principio de conservación del contrato (art. 10 LCT), propondré se revoque la sentencia apelada admitiendo la acción impetrada, declarando el despido como incausado y procediendo a cuantificar los montos de las indemnizaciones legales debidas al trabajador.

imizado por AymurAI

En principio, y a dicho fin, advierto que la mejor remuneración mensual, normal y habitual (MRMNH) del actor asciende a la suma de $871.334,08 (conforme documental demanda-mes julio/23), la que corresponde utilizar como base. Cotejado dicho importe con el tope convencional vigente a la fecha del cese (31/08/2023) para el CCT 507/07 (PER), fijado en $294.714,00 se advierte que la aplicación lisa y llana de este último pulverizaría la base salarial del trabajador en un 66,17%, reconociéndole apenas un 33,83% de su salario real.

Siguiendo la doctrina de la CSJN en los autos "Vizzoti c/ AMSA", la limitación a la base salarial prevista por el art. 245 de la LCT resulta inconstitucional por resultar confiscatoria cuando la reducción aplicada supere el 33% de la remuneración real del trabajador. Por tal motivo, limitando la quita al 33% tolerable, se establece como base de cálculo para la indemnización por antigüedad la suma de $583.793,83 por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses (computándose 16 períodos por la antigüedad registrada entre el 01/05/2008 y el 31/08/2023).

Cabe aclarar que dicha limitación rige de forma exclusiva para el art. 245 LCT y su respectivo SAC, debiendo liquidarse la indemnización sustitutiva de preaviso y su SAC sobre la remuneración real devengada ($871.334,08), dado que su objeto es colocar al dependiente en la misma situación patrimonial en la que se habría encontrado de continuar vigente el contrato.

Asimismo, advierto que el trabajador reclama el incremento indemnizatorio previsto en el art. 2° Ley 25323. Pongo de especial resalto que la cuestión ha sido

Documento anonimizado por AymurAI

motivo de reiterados pronunciamientos anteriores en procesos de idéntica naturaleza, por lo que entiendo resulta procedente me remita sin más a lo que expresara unánimemente en aquellos.

Recuerdo aquí que la norma citada establece que "Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25013, o las que en el futuro las reemplacen y consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, éstas serán incrementadas en un 50%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago."

Tengo dicho aquí en las oportunidades señaladas antes que surge aquí -entre quienes ostentan posiciones diversas- una primera disquisición en torno a la letra de la norma. Destaco que el objetivo perseguido por la misma "es compeler al empleador a abonar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido y evitar litigios. La sanción no se vincula con la causa del despido: se castiga la conducta dilatoria que genera gastos y pérdidas de tiempo." (Grisolía, Julio Armando "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", t. II, pág. 1105). Y lo destaco, "la conducta dilatoria".

Aun así, algunos sostienen que si se pagó no corresponde la aplicación de la multa, otros que, si se pagó, pero deficientemente debe afrontársela. En una

imizado por AymurAI

posición intermedia se sitúan aquellos que, en éste último caso, optan por morigerar su monto, tal la facultad que otorga la parte final de la norma. Reiteradamente he sostenido que, a mi juicio, el criterio a aplicar debe ser acorde al caso específico, resultando por tanto improcedente fijar una posición absoluta sobre la cuestión.

Se ha expresado "Ahora, el artículo 2 de la Ley 25323, tiende a resarcir daños distintos e independientes de la cesantía en sí, ya que busca indemnizar los perjuicios que sufre el trabajador, como consecuencia de la falta de pago en tiempo oportuno de las reparaciones consagradas por la LCT y por la ley 24013. Esto es que pretende que el acreedor laboral sea satisfecho de modo inmediato, en atención al carácter alimentario de sus créditos, sin tener que padecer la pérdida de tiempo y los mayores gastos que implica el inicio de un proceso administrativo o judicial. En el caso de autos, se practicó liquidación final por despido con causa.

"Luego, considero que la reparación debe ser integral y no limitada, pues los mismos perjuicios le ocasiona al actor, tener que reclamar por una diferencia salarial, que por el total de la indemnización, ya que no habiendo obtenido una respuesta satisfactoria a sus intimaciones, tuvo que iniciar la presente acción (de la misma que lo hubiera iniciado por el todo), a fin de cobrar las sumas reclamadas. En consecuencia, corresponde confirmar el agravamiento en cuestión." (CNac. Apel. Trabajo, Sala III, autos "<PER_12> c/ <TEXTO_7> . y otro s/ despido").

Documento anonimizado por AymurAI

Ahora bien, surge de los antecedentes de autos que el trabajador no dio estricto cumplimiento a la norma como para hacerse acreedor del incremento indemnizatorio, desde que aquella exige que se intime fehacientemente al empleador para que abone las indemnizaciones, no obrando constancia de que así se lo haya hecho bajo apercibimiento concreto ni que se le haya otorgado plazo para que lo hiciera, por lo que el reclamo será rechazado.

En consecuencia, ha de admitirse parcialmente la demanda, debiendo estarse a los siguientes cálculos: Días trabajados, no procede atento haberse producido el despido el día 31/8 y abonado el mes completo, Indemnización por Antigüedad art. 245 LCT (Base Vizzoti x 16): $9.340.701,28, SAC sobre Indemnización por Antigüedad: $778.391,77.-, Indemnización Sustitutiva de Preaviso art. 232 LCT (base real x 2): $1.742.668,16, SAC sobre Preaviso: $145.222,35, Vacaciones no gozadas: $549.129,84, SAC sobre vacaciones: $45.742,52. Total: $12.601.855,92. A dicha suma y en los términos del art. 260 LCT, corresponde detraer la suma de $1.628.183,56 que la firma demandada acreditó haber abonado oportunamente bajo el concepto de liquidación final en el recibo de haberes original, tomándose dicha suma como pago a cuenta del total definitivo, que incluye conceptos reclamados efectivamente pagados, lo que releva del tratamiento de las excepciones planteadas por la accionada. Por lo expuesto, la demanda procede por la suma de $10.973.672,36. A la misma corresponderá adicionarle intereses moratorios calculados desde la fecha del distracto (31 de agosto de 2023) y hasta su efectivo y total pago, los cuales se liquidarán de

imizado por AymurAI

conformidad con las pautas y el sistema de actualización tarifado previsto por el artículo 55 de la Ley N° 27802, y con más la capitalización prevista en el art. 770 inc. b del Código Civil y Comercial, solicitada expresamente en el objeto de la demanda.

III.2.a. Respecto ahora de los agravios que componen el recurso de apelación de la parte demandada, por cuanto los mismos se vinculan con la imposición de costas y honorarios profesionales, su tratamiento deviene abstracto en virtud de la solución que se propone al caso, ello toda vez que corresponde que los mismos sean readecuados por imperio de la letra del art. 282 del ordenamiento ritual.

IV. Así, y en atención a lo que se decide, las costas de ambas instancias serán impuestas a la demandada vencida por el principio objetivo de la derrota (art. 69 CPCCCh). Los honorarios profesionales se regulan conforme las pautas establecidas en la legislación especial –Ley XIII N° 4 DJP- por las tareas en la instancia de grado para el Dr. <PER_13> , en el 15%, y para el Dr. PER, en el 10%, a calcular sobre el monto por el que prospera el proceso. Por las labores ante esta Alzada, se fijan para el Dr. <PER_13> , en el 30% y para el Dr. <PER_14> , en el 25%, sobre los correspondientes a la primera instancia y con más la alícuota del IVA, de corresponder.

A la segunda cuestión, el Dr. Hayes dijo:

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

1) Hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la parte actora, disponiendo se revoque la sentencia de

Documento anonimizado por AymurAI

grado, admitiendo parcialmente la demanda promovida por el Sr. <PER_1> contra PER, la que <TEXTO_1> por la suma de $10.973.672,36, la que devengará intereses calculados desde la fecha del distracto (31 de agosto de 2023) y hasta su efectivo y total pago, los cuales se liquidarán de conformidad con las pautas y el sistema de actualización tarifado previsto por el artículo 55 de la Ley N° 27802, y con más la capitalización prevista en el art. 770 inc. b del CCCN, conforme considerandos respectivos.

2) Declarar abstracto el tratamiento del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, conforme considerandos respectivos.

3) Imponer las costas de ambas instancias a la demandada vencida (arts. 69 y 282 CPCCCh).

4) Regular los honorarios profesionales por las tareas en la instancia de grado, para el Dr. <PER_13> , en el 15% y para el Dr. PER, en el 10%, a calcular sobre el monto por el que prospera el proceso. Por las labores ante esta Alzada se fijan, para el Dr. <PER_13> , en el 30% y para el Dr. <PER_14> , en el 25%, sobre los correspondientes a la primera instancia y con más la alícuota del IVA, de corresponder.

A la primera cuestión, la Dra. Nieto dijo:

I. Concuerdo con el detalle de antecedentes de la causa que efectuó el Dr. Hayes en los apartados I. y II de su voto, motivo por el cual remito a la reseña allí introducida (art. 2, ley V-203).

II. Respecto al tratamiento de los recursos deducidos por ambos partes, concuerdo con abordar en forma preliminar el de la parte actora, por cuanto de su resolución dependerá la suerte del recurso por

imizado por AymurAI

imposición de costas y regulación de honorarios interpuesto por la parte demandada.

Y en este sentido, concuerdo con la propuesta de resolución efectuada por el Dr. Hayes en el apartado III.1.a. respecto a la arbitrariedad denunciada y errónea apreciación de la prueba de parte del magistrado de grado, quien en una equivocada técnica de "copiar y pegar" ha omitido valorar en forma integrada y global la prueba producida en el caso, llegando a la convicción no sólo de la existencia del hecho que produce el distracto laboral con causa, sino de la justeza de la aplicación máxima –extinción laboral- ante la pérdida de confianza invocada por la empleadora, efectuando una valoración sesgada del colecto probatorio, que no se condice con la motivación y argumentación suficiente de los pronunciamientos judiciales que tanto reitera la CSJN. Amplío fundamentos.

Si bien resulta acertado que el juez no tiene obligación de valorar todas las pruebas producidas en el caso, lo cierto es que las producidas y valoradas, deben serlo íntegramente e integralmente, es decir, todas las declaraciones testimoniales e integradas las mismas a las propias teorías de caso, tanto de la parte actora como demandada.

Suelo recordar a las partes, que 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

Documento anonimizado por AymurAI

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.

Pero el caso que nos atañe donde lo que se debe acreditar es la justa causa y proporcionalidad de un despido del empleador, la tesis muta y es el empleador quien tiene la carga de la prueba, pues es él quien debe brindar las pruebas de que todos los motivos que dan

imizado por AymurAI

origen al despido se encuentran acreditados, a los efectos de convalidar en sede judicial el despido con causa reglado en el art. 242 LCT. Criterio que ha sido expuesto recientemente, por nuestro STJ en el caso "De Bonis" S.D. 4/2026 del 13/03/2026.

Pero más allá de las particularidades señaladas tales como la ausencia de la valoración integral del plexo probatorio por el magistrado de grado; la demandada no logra acreditar que el despido del Sr. <PER_1> ha sido efectuado con justa causa por la omisión de controlar el acceso de personal que no se encontraba autorizado, que estaba de franco y se desconocía la finalidad de su ingreso; cuál ha sido la consecuencia de tal accionar en la empresa y sobretodo, como se han valorado los antecedentes laborales, es decir acreditado la proporcionalidad de la falta cometida.

Es aquí donde falla la ex empleadora, porque su deber era probar la existencia de la causal y que revestía entidad suficiente para interrumpir la relación laboral y no lo logró. De la causa surge que el empleado se desempeñó por más de quince años en forma ininterrumpida, sin tener faltas disciplinarias o sanción alguna en su haber y la prueba ha sido conteste respecto a que la labor que desarrollaba el actor durante todo ese lapso de tiempo para su empleadora. En efecto, como la crítica se centra en la valoración efectuada por el magistrado de las declaraciones testimoniales, tengo presente que los testimonios, para poder ser la fuente de convicción que dé sustento exclusivo a una decisión judicial –aunque en este caso es una prueba integrada a otras-, dentro del sistema

Documento anonimizado por AymurAI

evaluación según las reglas de la sana crítica, debe poseer ciertas características particulares.

Así, la declaración testimonial debe exhibir un conocimiento directo y personal de los hechos; expresar lo que sabe con precisión, claridad y detalles; fundamentar sus aseveraciones; explicar claramente las razones que permitan evaluar que su conocimiento y sus expresiones son veraces; y exhibir absoluta objetividad y sinceridad. Amén de ello, por otra parte, los dichos de quien así declare no deben aparecer contradichos por ningún elemento de juicio en la causa que lleven al judicante a dudar.

Es ante esta plataforma fáctica, que si el demandado valoró que la conducta de permitir –levantar la barrera- el acceso de una persona que se encontraría de franco laboral, lo que indica que es una persona que trabaja en dicho lugar, sin requerir en el mismo momento permiso al área correspondiente conforme protocolo de trabajo, dicha conducta era contraria al deber de buen empleado, lo correcto hubiera sido que se aplique una sanción disciplinaria prudencial, pues su ex dependiente no contaba con ninguna falta en más de 15 años de trabajo, resultando su despido desproporcionado.

No existe una injuria en la prestación del débito laboral, que permita tener por justificado el despido, por cuanto la falta, a la luz de los antecedentes, no 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 obrero-

imizado por AymurAI

patronales 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.

La confianza, la buena fe, la fidelidad, son los valores que se esperan del comportamiento y de la conducta de una buena persona. Como valor en sí mismo, es un atributo en función del cual se desencadena la conducta esperada y esperable del sujeto. Por ende, se requiere de una acción responsable para poder confirmar si existe o no confianza en un sujeto. Es obvio que existe un plano subjetivo que tiene que ver con el comportamiento del sujeto, y otro objetivo, que está determinado por la calificación de dicho accionar. 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.

En jurisprudencia que comparto, en casos similares al presente, se ha sostenido que "los principios de buena fe, que deben primar en todo contrato de trabajo, y que configuran una obligación legal regulada por el art. 63 de la LCT y el deber de fidelidad previsto en el art. 85 del citado cuerpo legal, imponen a las partes el cumplimiento de ciertas obligaciones sustanciales, y que son no incurrir en actos que puedan perjudicar a la principal, en el desempeño de la labor encomendada, bajo la posibilidad de configurar dichos incumplimientos

Documento anonimizado por AymurAI

razones suficientes para justificar la alegada pérdida de confianza, que si bien constituye una valoración subjetiva, debe basarse en hechos concretos e incumplimientos que justifiquen su invocación" (Voto de la Dra. Graciela A. González ABALOS, en SD 97360 - Expte. n°: 27.435/07 - " <PER_15> c/ <TEXTO_ANONIMIZAR_8> . s/ despido" - CNTRAB - SALA II - 06/11/2009, elDial.com - AA5AE0 Publicado el 13/01/2010).

El STJ en la causa "De Bonis" ha dicho: "La demandada debía necesariamente demostrar la existencia de alguno de esos supuestos, lo que, adelanto, entiendo que no logró hacer. (…) Esa prueba, a la luz de los derechos laborales que se encuentran en juego debe ser contundente y no dar lugar a dudas sobre la constitución de los hechos en los que se fundó la pérdida de confianza que derivó en el despido. (…) Es que si el empleador alega un hecho como justa causa de despido, este es quien debe probarlo ya que cuenta con los medios de prueba para acreditar dichas circunstancias (art. 381 del C.Pr.), así, del modo en el que lo postula la sentencia atacada, el actor se encontraría en la paradójica situación de tener que probar aquello que, según él, no existió. Además, "tratándose de un despido, donde la empleadora aduce una causal específica, es a ella a quien corresponde probar la existencia de tal motivo. No puede eximirse de dicha obligación, por el hecho de que el trabajador no haya acreditado la razón invocada para no cumplir sus tareas" (Fernández Madrid, Juan Carlos "Ley de contrato de trabajo comentada", Erreius, 1998, Tomo III, 1ª ed.,p. 1798)."

Insisto, el hecho investigado debe ser de tal gravedad que impida la continuación de la relación

imizado por AymurAI

laboral, situación que no encuentro en el caso, tornando el despido del actor en injustificado y por ello corresponde hacer lugar al agravio del actor y revocar la sentencia definitiva dictada en el caso, disponiendo que el despido configurado ha sido injustificado, lo que hace al actor, acreedor de las indemnizaciones detalladas en el voto que origina el presente acuerdo y por los montos allí dispuestos, con los que concuerdo y adhiero, así lo voto.

III. *Costas y honorarios*:

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 (PICON, Liliana N., "A propósito de las costas procesales", La Ley - Thompson Reuters, LL 0003/402080).

En atención a como propone la resolución del recurso el Dr. Hayes y aquí adhiero, tanto en fundamentos como resolución, entiendo que respecto a costas y regulación de honorarios la resolución de grado debe ser readecuada por imperio del art. 282 del CPr, lo que torna abstracto el tratamiento del recurso de apelación de la parte demandada referido a costas. Advierto a la recurrente que, a más de tornarse abstracto el tratamiento por la propuesta de resolución, el recurso de apelación por honorarios "bajos" fue

Documento anonimizado por AymurAI

interpuesto por el letrado en representación la parte (quien debe soportarlos), no por derecho propio, careciendo la parte de agravio personal al respecto.

En atención a cómo se propone resolver el recurso conforme principio objetivo de la derrota, las costas de ambas instancias se impondrán a la demandada vencida (art. 69 CPr). Respecto a la regulación de honorarios, por los tratados efectuados en la instancia de grado a favor del Dr. <PER_13> en el 15% y para el Dr. <PER_14> en el 10% en ambos casos a calcular sobre el monto que prospera el proceso. Respecto a los honorarios por los trabajos efectuados en esta instancia, concuerdo con regular al Dr. <PER_13> el 30% y al Dr. <PER_14> el 25% en ambos casos sobre los regulados en primera instancia, más el IVA si correspondiera.

A la segunda cuestión, la Dra. Nieto dijo:

Concuerdo con la propuesta de solución del Dr. Hayes, adhiriendo a la misma, no sólo en lo que hace a la respuesta jurisdiccional al recurso interpuesto, sino también a sus fundamentos, compartiendo la formula postulatoria propuesta en el voto que origina el presente acuerdo.

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

1) Hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la parte actora, disponiendo se revoque la sentencia de grado, admitiendo parcialmente la demanda promovida por el Sr. <PER_1> contra <ANONIMIZAR_1> , la que procede por la suma de diez millones novecientos setenta y tres mil seiscientos setenta y dos con treinta y seis centavos

imizado por AymurAI

($10.973.672,36) la que devengará intereses calculados desde la fecha del distracto (31 de agosto de 2023) y hasta su efectivo y total pago, los cuales se liquidarán de conformidad con las pautas y el sistema de actualización tarifado previsto por el artículo 55 de la Ley N° 27802, y con más la capitalización prevista en el art. 770 inc. b del CCCN, conforme considerandos respectivos.

2) Declarar abstracto el tratamiento del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, conforme considerandos respectivos.

3) Imponer las costas de ambas instancias a la demandada vencida (arts. 69 y 282 CPCCCh).

4) Regular los honorarios profesionales por las tareas en la instancia de grado, para el Dr. <PER_13> , en el quince por ciento (15%) y para el Dr. <PER_14>, en el diez por ciento (10%), a calcular sobre el monto por el que prospera el proceso. Por las labores ante esta Alzada se regulan para el Dr. <PER_13> , en el treinta por ciento (30%) y para el Dr. <PER_14> , en el veinticinco por ciento (25%), sobre los correspondientes a la primera instancia con más la alícuota del IVA, de corresponder.

5) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro 89 DEL AÑO 2026
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

Documento anonimizado por AymurAI