En la ciudad de Trelew, a los 03 días del mes de septiembre del año dos mil veintiséis, se reúne la "Sala 2" de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Guillermo Nicolás Walter y la presencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Marcelo Fernando Peral, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **" <PER_1> c/ <PER_2> s/ Cobro de haberes e indem. de ley " (Expte. Nro. 428- Año 2026 CAT),** venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. Los Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada?, SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

**I. A LA PRIMERA CUESTIÓN,** el Dr. Marcelo PERAL, expresó:

**1** Llegan estos autos a conocimiento del Tribunal con motivo del recurso de apelación interpuesto por la parte actora mediante ID 2335110 (04/05/2026), contra la Sentencia Definitiva N° 131/2026, mediante la cual se rechazó íntegramente la demanda interpuesta por <PER_1> contra <PER_3>, con imposición de costas a la accionante vencida.

Dicho recurso se concedió con fecha 08/05/2026 y la recurrente expresó agravios mediante presentación digital ID 2350648 (13/05/2026), cuyo traslado no fue contestado por la demandada.

**2.** La recurrente en su memorial de agravios básicamente cuestiona el rechazo de la demanda y que se haya considerado justificado el despido dispuesto por la empleadora.

**2 1.** En esa tesitura, como primer planteo recursivo, la actora cuestiona la valoración de la prueba efectuada en la sentencia y sostiene que se tuvo por acreditada la causa del despido sobre la base de sólo dos de las catorce operaciones consignadas en la carta documento extintiva y afirma que las restantes doce operaciones no fueron acreditadas.

Al respecto, plantea que la demandada invocó catorce operaciones y luego limitó su defensa y actividad probatoria a aquellas dos operaciones que la magistrada de grado consideró, por lo que —a su entender— la sentencia habría reducido indebidamente el universo fáctico invocado al momento de comunicar el despido, vulnerando la regla de invariabilidad de la causa establecida por el art. 243 de la LCT.

Sostiene, asimismo, que aun respecto de las dos operaciones analizadas no se acreditó una conducta susceptible de configurar una injuria de entidad suficiente para justificar la ruptura del vínculo, pues las compras se realizaron a precio de mercado, mediante tarjetas de crédito de titularidad del comprador y sin ocasionar perjuicio patrimonial a la empleadora. Agrega que la prueba producida permitiría explicar tanto la firma cuestionada en uno de los comprobantes como el documento de identidad consignado en otro, descartando la existencia de una maniobra fraudulenta.

Finalmente, afirma que la sentencia desplazó indebidamente el eje del reproche hacia aspectos meramente formales vinculados con la identificación de los compradores y la confección de los comprobantes, sin ponderar que no habría existido perjuicio económico

Documento anonimizado por AymurAI

para la empleadora ni antecedentes disciplinarios relevantes durante los más de once años de relación laboral.

Por los argumentos reseñados, alega que las conductas atribuidas carecían de gravedad suficiente para configurar la injuria prevista por el art. 242 de la LCT y que la valoración probatoria efectuada resulta arbitraria.

**2.2.** En su segundo agravio, la recurrente cuestiona la aplicación de la doctrina de la "pérdida de confianza" efectuada por la sentencia y sostiene que ésta exige, como presupuesto, la existencia de una conducta objetivamente injuriosa del trabajador, de modo que aquella no constituye una causa autónoma de despido.

En esa línea argumentativa, afirma que los propios precedentes citados en la resolución apelada establecen que la pérdida de confianza debe encontrarse fundada en hechos injuriosos en sí mismos, de gravedad suficiente para impedir la continuidad del vínculo.

Después de efectuar dichas apreciaciones, en relación al caso sostiene que las conductas que se le atribuyen —no haber exigido la exhibición del DNI en una operación abonada con tarjeta y haber permitido la firma de un comprobante por un tercero vinculado al titular del medio de pago— constituyen, a lo sumo, incumplimientos meramente procedimentales, en tanto las operaciones se realizaron a precio íntegro y sin perjuicio patrimonial para la empleadora.

En base a las consideraciones referidas, expresa que los hechos considerados en la sentencia carecen de entidad objetiva suficiente para quebrar la confianza y justificar el despido, y afirma que la sentencia incurre en una aplicación errónea de la doctrina que invoca, al derivar la pérdida de confianza de hechos que, a su criterio, no revisten carácter injurioso.

**2.3.** En el tercer agravio, la actora recurrente sostiene que la magistrada sentenciante no consideró el principio de proporcionalidad y gradualidad de las sanciones disciplinarias.

Al respecto, indica que el despido constituye la última medida del régimen disciplinario y que, frente a faltas de menor entidad, el empleador debe recurrir previamente a sanciones menos gravosas, en forma proporcional a la conducta acreditada.

Seguidamente, afirma que la sentencia omitió analizar la correspondencia entre las conductas atribuidas y la sanción aplicada, pues aun admitiendo, a modo de hipótesis, que hubiera incurrido en una infracción reglamentaria vinculada con la falta de exigencia del DNI o con la firma de un comprobante por un tercero, la empleadora pasó directamente al despido sin ejercer gradualmente su poder disciplinario. Agrega que no registraba antecedentes de sanciones por faltas de similar naturaleza y que aquellas consideradas por la sentencia como antecedentes disciplinarios se referían a hechos distintos y, además, habían sido expresamente impugnadas.

Documento anonimizado por AymurAI

Por ello, sostiene que el despido resultó desproporcionado y que la sentencia omitió efectuar el necesario juicio de proporcionalidad.

**2.4.** En el cuarto planteo recursivo, la apelante cuestiona la valoración de la prueba efectuada por la sentencia respecto del nexo causal que invocó en relación a su afiliación sindical y el despido.

Al desarrollar el agravio, sostiene que se omitió ponderar adecuadamente la prueba informativa producida por el <PER_4> y afirma que de dicha prueba surge que se afilió a la entidad el 25/4/2025 y que, durante los diez años anteriores, no registraba afiliaciones de trabajadores de la demandada, circunstancia que, sumada a la comunicación de la afiliación a la empleadora y al despido dispuesto sólo tres días después, a su entender, constituye un indicio relevante de discriminación sindical.

Cuestiona, asimismo, que la sentencia haya privilegiado la declaración testimonial del Sr. <PER_5>, dependiente de la demandada y responsable del área de Recursos Humanos, quien habría referido la existencia de otra trabajadora afiliada al sindicato a partir de comentarios de terceros, por sobre la prueba documental emanada de la propia entidad sindical. Respecto de dicha declaración, expresa que se trató de un testimonio de oídas que no podía prevalecer sobre la informativa oficial incorporada a la causa.

Finalmente, sostiene que, acreditados indicios precisos y concordantes de discriminación, correspondía aplicar la doctrina establecida por la CSJN en los precedentes "Pellicori" y "Álvarez", trasladando a la empleadora la carga de demostrar que el despido obedeció a motivos objetivos y ajenos a la afiliación sindical.

Destaca también la proximidad temporal entre la afiliación y el despido, la falta de acreditación de la causal invocada y otros elementos que, a su criterio, conforman un cuadro indiciario suficiente para tener por configurado un despido discriminatorio.

**2 5.** En el quinto agravio, la actora sostiene que la magistrada de grado omitido considerar el contexto de hostigamiento laboral que, según sostiene, precedió al despido.

En relación a la cuestión, señala que, luego de más de once años de relación laboral sin sanciones disciplinarias, entre febrero y abril de 2025 fue objeto de sucesivos pedidos de explicaciones, una suspensión y apercibimientos, frente a los cuales presentó descargos denunciando expresamente situaciones de hostigamiento y persecución laboral. Afirma que dicha secuencia constituye un antecedente relevante para determinar la verdadera motivación del despido y que, al prescindir de su análisis, la sentencia fragmentó indebidamente la valoración del material probatorio.

**2.6** Al desarrollar el sexto agravio, la recurrente cuestiona que no se haya ponderado el cierre de las sucursales de la demandada como elemento indiciario de la verdadera motivación de la extinción.

Documento anonimizado por AymurAI

Al respecto, expresa que, en un contexto de retracción de la actividad y reorganización del personal, la empleadora despidió con causa a la trabajadora de mayor antigüedad, coincidentemente con su afiliación sindical, lo que permitiría inferir un propósito económico orientado a evitar el pago de la indemnización correspondiente y, a la vez, neutralizar la primera afiliación sindical registrada en varios años.

Conforme esas alegaciones, afirma que dicho contexto debió ser valorado conjuntamente con los restantes indicios de discriminación invocados.

**2.7** Como séptimo planteo recursivo, cuestiona que se hayan considerado las sanciones disciplinarias previas como antecedentes del despido.

En tal sentido, sostiene que la firma de la notificación de una sanción no implica su consentimiento y que, en el caso, todas las medidas fueron oportunamente impugnadas mediante descargos formales, en los que además se denunció el contexto de hostigamiento laboral.

Por esos argumentos, entiende que no podían ser consideradas antecedentes acumulativos para justificar la ruptura del vínculo y sostiene que, excluidas aquellas sanciones, el despido queda sustentado únicamente en los hechos cuya entidad injuriante fue cuestionada en los agravios anteriores.

**2.8** Finalmente, como octavo agravio, la recurrente se disconforma con la imposición de las costas y sostiene que, aun cuando se confirme el rechazo de la demanda, corresponde apartarse del principio objetivo de la derrota en atención a las razones serias y atendibles que tuvo para litigar.

Destaca, en particular, la divergencia entre las catorce operaciones invocadas en la comunicación extintiva y las dos sobre las que posteriormente la demandada centró su defensa, circunstancia que, a su entender, evidenciaba la razonabilidad de la pretensión deducida.

Invoca, además, la doctrina de los tribunales laborales que admite excepciones al principio objetivo de la derrota cuando las particularidades del litigio, la naturaleza de las cuestiones debatidas y la existencia de razones legítimas para accionar así lo justifican.

**3** Tratamiento de agravios – Cuestiones a Resolver.

**3.1.** Dado que del memorial de agravios presentado por la actora surgen siete planteos destinados a cuestionar que se haya tenido por justificado el despido dispuesto por la empleadora, los que se encuentran estrechamente vinculados entre sí, considero correcto realizar un análisis integral de la cuestión, a fin de emitir un pronunciamiento respecto a si las conclusiones de la magistrada de grado en cuanto tuvo por acreditada la causal de despido y por justificado el mismo son correctas y ajustadas a derecho.

Siendo esa la cuestión central a resolver, adelantó que de los planteos articulados por la recurrente únicamente serán abordados los que sean conducentes a la solución del caso y

Documento anonimizado por AymurAI

constituyan una crítica concreta y razonada de la sentencia. Ello en tanto no es obligación de los jueces seguir a las partes en todas sus alegaciones y argumentos, bastando con que se hagan cargo de aquellos que sean conducentes a la decisión del litigio (Fallos 221:37; 222:186; 226:274; 228:279; 233:47; 234:250; 243:563; 247:202; 310:1835; 322:270; 329:1951, entre muchos otros).

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia Nación ha señalado que: *"los jueces no están obligados a seguir y decidir todas las alegaciones de las partes, sino sólo a tomar en cuenta lo que estiman pertinente para la correcta solución del litigio"* (confr. "Tolosa, Juan C. c. Compañía Argentina de Televisión S.A.", fallado el 30/4/74, pub. LA LEY, 155-750, N° 385).

**3.2.** Efectuadas las aclaraciones precedentes, seguidamente analizaré la cuestión referida, a fin de dar respuesta al núcleo central de las críticas que la actora formula respecto de la sentencia y en especial a los puntuales planteos recursivos articulados en los tres primeros agravios, en los que la recurrente alega (i) errónea valoración de la prueba, (ii) errónea aplicación de la doctrina de la pérdida de confianza, y (iii) inobservancia del principio de proporcionalidad.

Para comenzar el análisis de dichos planteos recursivos, cabe memorar que el art. 242 LCT permite, a cualquiera de las partes, hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia de las obligaciones resultantes del mismo que configure injuria grave que no permita la prosecución del vínculo y que el art. 243 del mismo cuerpo normativo, establece concretamente que la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el empleador o el trabajador, deberá comunicarse por escrito con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato y que ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causa del despido consignada en la comunicación antes referida (Fernández Madrid, "Ley de Contrato de Trabajo" 2da. Ed. Actualizada y ampliada, T° III, pág. 1997 y sstes.).

Asimismo, corresponde señalar que la injuria laboral que da derecho a la extinción del vínculo laboral no tiene el significado que a dicho término se le asigna en el derecho penal. En el ámbito del derecho laboral, la injuria se configura ante la conducta violatoria de las obligaciones que la ley impone al empleador y al trabajador.

En tal sentido, la doctrina sostiene que la palabra "injuria" no tiene el significado de "ofensa" que se le da en el derecho penal y en el lenguaje común sino el de un daño moral o material a los intereses de la otra parte (conf. Vázquez Vialard, Antonio Luis (1982) "Tratado de Derecho del Trabajo 3. Bs. As. Editorial Astrea pág. 568). Con similar criterio, la jurisprudencia tiene dicho que el concepto de injuria es específico del derecho del trabajo y consiste en un acto contra el derecho de otro. Para que ese obrar contrario a derecho se erija en justa causa de despido debe asumir cierta magnitud, suficiente para desplazar del

Documento anonimizado por AymurAI

primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 LCT, y su valoración debe realizarse teniéndose en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad. (Sup. Corte Bs. As., L. 81534, sent. del 3/11/2004, "Aubalat, José Juan v. Subira, Ángel M. s/ despido, etc." ; L. 84883, sent. del 19/7/2006, "Bertora, Edda I. v. Instituto Modelo Saint S.A. de Difusión Cultural s/ despido).

Reseñado el concepto de injuria, es preciso puntualizar que en el caso, la injuria que invocó la demandada es la "pérdida de confianza" y como ésta constituye un sentimiento subjetivo, para que el despido pueda considerarse legítimo es necesario que se verifique un incumplimiento objetivo del trabajador que impida la prosecución de la relación por frustrar las expectativas de una conducta acorde a los deberes y obligaciones que surgen contrato de trabajo (arts. 62, 63 y ccdtes. LCT).

Al respecto, se ha dicho que "La pérdida de confianza es una figura bajo la cual subyace un estado subjetivo del patrón y que por ello precisa de un elemento objetivo indicador de un apartamiento de los compromisos laborales. No es imprescindible una conducta dolosa si en el contexto que se produce, genera dudas razonables acerca de la buena o mala fe del dependiente. Tampoco lo es que su proceder ocasione un daño de magnitud a los intereses del empleador. Basta que se configure el hecho atribuido y se someta el aspecto subjetivo a la valoración prudencial de los jueces en el marco de las obligaciones que prescribe la Ley de Contrato de Trabajo. (CNAT S.VII Expte. 24.519/03 Sent.40845, 24/4/08 "Pereyra, Susana Beatriz c/ Asociación Profesional del Cuerpo Permanente del Servicio Exterior de la Nación s/despido" (Ferreirós - Rodríguez Brunengo - Boletín Temático de Jurisprudencia - abril 2011).

En otras palabras, el despido por pérdida de confianza debe fundarse en algún hecho objetivo que demuestre "mala fe" del dependiente, por incumplir deberes de conducta (conf. Ley de Contrato de Trabajo - Comentada y Concordada - Raúl Horacio Ojeda Coordinador, T° III pág. 371) y excepcionalmente, en supuestos de grave negligencia, puede fundarse en el incumplimiento de deberes de prestación.

Como reiteradamente se afirma, la pérdida de confianza no es una causal autónoma de despido, dado que debe fundarse en uno o varios hechos imputables al trabajador que tengan entidad suficiente para provocarla.

Conforme lo hasta aquí apuntado, se ha decidido que la pérdida de confianza requiere la existencia de hechos "desleales" que la justifiquen y otorguen al empleador la convicción de que situaciones similares pueden repetirse en el futuro (SCBA, 9/11/2005, "M., O. c/ Telefónica de Argentina S.A." Imp. 2006-5, p. 771).

Con similar criterio, esta Cámara precisó que "la pérdida de confianza se constituye a partir del incumplimiento de los deberes de fidelidad impuestos al trabajador por el art. 85 de la LCT, por no mantener razonables pautas de comportamiento y una conducta leal, y

Documento anonimizado por AymurAI

requiere, para configurar una injuria laboral, estar fundada en hechos que otorguen al empleador la convicción de que situaciones similares pueden repetirse en el futuro" ("L.E.F. c. V.B. SRL", La Ley Online, AR/JUR/22924/2008).

Teniendo en cuenta los conceptos y pautas referidas, en relación al caso de autos, cabe destacar que de las constancias de la causa surge, como remarcó la jueza de grado, que el despido se encuentra motivado y justificado por hechos invocados en la misiva rupturista y acreditados en la causa.

En cuanto a los hechos acreditados, como se señaló en la sentencia, corresponde puntualizar que -por constituir incumplimiento de sus funciones y tareas de control de caja- y en atención a la lealtad y buena fe que requieren dichas tareas, tienen suficiente entidad para generar pérdida de confianza y disolver el vínculo. Máxime, cuando en los meses que precedieron al distracto, se requirió a la accionante explicación y descargos por reiteradas situaciones irregulares, se le aplicaron apercibimientos e incluso, como sanción, fue suspendida por 3 días.

Si bien es cierto, como sostiene la actora recurrente, que en la misiva de despido se refieren 14 operaciones irregulares y que en la causa la demandada se concentró y probó sólo dos (2) de esas catorce operaciones irregulares invocadas, a mi entender, la gravedad de los hechos invocados y que la Jueza de grado tuvo por acreditados, teniendo también en cuenta los antecedentes referidos, justifican el despido por pérdida de confianza dispuesto por la empleadora, ya que las irregularidades acreditadas y que fueron advertidas por la empleadora a partir de una revisión interna de los registros fílmicos, bancarios y de ventas de la plataforma <TEXTO_ANONIMIZAR_1>, no se corresponden que los deberes de lealtad y buena fe que debe honrar y cumplir todo empleado, en especial quien realiza cobranzas y desempeña funciones de cajero.

En relación a lo hasta aquí expresado, es oportuno destacar que el testigo <PER_5>, empleado de la demandada, en su declaración refirió que, entre los antecedentes que precedieron al distracto, se registraron llegadas tarde de la actora y, en particular, una apertura tardía del local respecto de la cual se constató mediante las cámaras de seguridad que no había existido el inconveniente con la persiana que aquella había invocado. Asimismo, señaló que, a partir del control de los registros del sistema <TEXTO_ANONIMIZAR_1> y de las cámaras de seguridad, se detectaron operaciones en las que la actora, en su carácter de cajera, figuraba como responsable de ventas efectuadas a nombre de su compañero <PER_6>. En particular, individualizó dos operaciones en las que se verificó la intervención de terceros, tanto en la realización de las operaciones como en la suscripción de los comprobantes, destacando que en una de ellas la persona que suscribió el ticket consignó el nombre y DNI de <PER_6>, pese a que, según pudo constatarse mediante las filmaciones, no se trataba de él, y que la actora se encontraba

Documento anonimizado por AymurAI

presente al momento en que se efectuaba y suscribía la operación. Agregó que en otra operación también se consignaron en el comprobante los datos de <PER_6>, pese a que la persona que efectuó y suscribió la compra no era él, encontrándose nuevamente la actora presente y desempeñándose como cajera al momento de la operatoria.

Que en la carta documento que se comunicó el despido se refirieran 14 operaciones irregulares y en la causa se probaron dos (2) de esas catorce (14) operaciones, no autoriza a considerar que en el presente caso se verifica una variación de la causa del despido en violación del art. 243 LCT, como sostiene la actora al expresar agravios.

Ello no es así, ya que la demandada le asignó carácter injuriante a las operaciones o acciones de manera individual o conjunta y porque en definitiva, el despido se sustenta en causas invocadas y probadas, que –como entendió la jueza de grado- tienen entidad suficiente para impedir la continuidad del vínculo laboral por pérdida de confianza.

Al respecto, es preciso puntualizar que la demandada, en la misiva que consumó el distracto, después referir cada una de las operaciones que consideraba irregulares, expresamente señaló que "las *detalladas son acciones que individual y conjuntamente generan una pérdida de confianza en su persona y no consienten la continuidad del vínculo laboral puesto que importan una conducta injuriante...".*

Lo hasta aquí expuesto, da respuesta a los tres (3) primeros agravios de la demandada, los que, a mi entender, no pueden ser admitidos, dado que la jueza de grado, contrariamente a lo afirmado por la actora recurrente, al considerar que el despido dispuesto por la empleadora estuvo justificado en causas acreditadas y de suficiente entidad que impedían la prosecución del vínculo, (i) valoró conforme a los principios de la sana critica la prueba aportada y producida en la causa, (ii) aplicó correctamente la doctrina de la pérdida de confianza, y (iii) con ajustado criterio, entendió que el despido fue una sanción proporcional a la faltas acreditadas.

**3.3.** Descartada la procedencia de los tres primeros agravios, por razones metodológicas, seguidamente analizaré los planteos que articula la recurrente en su séptimo agravio, en el que sostiene que la jueza de grado erróneamente presumió que las sanciones previas fueron consentidas.

Al respecto, la actora recurrente textualmente refiere que la sentencia recurrida pondera, entre los elementos que avalan la procedencia del despido, el hecho de que la actora "tenía *sanciones previas, que se han acompañado a la causa y que se encuentran suscriptas por la accionante"* y sostiene que la afirmación de la jueza contiene un error grave de apreciación, ya que las sanciones fueron impugnadas mediante descargos.

La crítica parte de una premisa que no se corresponde con los términos de la sentencia, desde que la magistrada de grado no sostuvo que la firma de las sanciones importara conformidad, sino que se limitó a señalar que aquellas se encontraban suscriptas por la

Documento anonimizado por AymurAI

accionante. En tales condiciones, no se advierte el error de valoración probatoria que se atribuye al pronunciamiento.

De todas maneras, el planteo también es inatendible, dado que formular descargo no implica impugnar una sanción.

En lo que respecta a la facultad disciplinaria del empleador y a la impugnación de las sanciones, cabe recordar que el Art. 67 de la LCT dispone que "El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador", y esta norma también establece que "Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.".

Del texto transcripto, surge con claridad que la LCT prevé la posibilidad de sanción disciplinaria del empleado y también prevé el derecho de defensa, permitiendo al trabajador su impugnación y su ulterior cuestionamiento judicial.

Las sanciones disciplinarias usuales son: el apercibimiento, las suspensiones y el despido con justa causa previsto en el Art. 242 de la LCT. Sin perjuicio de ello, es también habitual que los empleadores realicen "llamados de atención" o simples advertencias, las cuales no constituyen sanciones disciplinarias propiamente dichas, pero que nada impide que sean consideradas cuando se evalúa la actuación del trabajador.

En el caso, a la actora, además de efectuarse algunos llamados de atención, se le aplicaron apercibimientos y una suspensión que no puede considerarse impugnada, ya que la recurrente, si bien formuló descargo cuando le fue requerido y solicitó se reconsidere la sanción, después de serle notificada su ratificación, se limitó a solicitar nuevamente que la misma sea reconsiderada.

Por lo hasta aquí expresado, los planteos realizados por la actora en su séptimo agravio son insuficientes para modificar las conclusiones apuntadas en el apartado precedente al establecer que la Jueza de grado valorado debidamente la prueba producida y con ajustado criterio, entendió que el despido fue una sanción proporcional a las faltas acreditadas, sopesadas estas con los antecedentes de la recurrente.

**3.4.** Pese a que lo dicho en los apartados precedentes es suficiente para confirmar la sentencia recurrida, ya que si el despido reconoce justa causa en las faltas imputadas a la actora es lógicamente imposible que pueda ser reconocida otra causa a su respecto, de todas maneras, seguidamente voy a formular algunas breves consideraciones respecto de los planteos articulados en el escrito de expresión de agravios, donde la actora alega discriminación como causa del despido.

En el cuarto agravio, la apelante sostiene que su afiliación al <PER_4> constituyó el motivo principal de su despido y cuestiona que la jueza de grado haya omitido considerar

Documento anonimizado por AymurAI

la prueba informativa producida por dicha institución, que —según sostiene— resultaba relevante para acreditar tal circunstancia.

Si bien en la sentencia no se analizó de manera minuciosa y detallada el informe remitido por el sindicado, el planteo referido es insuficiente para refutar las conclusiones de la sentencia y para modificar lo decidido.

Ello es así, ya que de la lectura del pronunciamiento recurrido se aprecia que la Jueza de grado destacó que la actora se había afiliado al <PER_4> con anterioridad a la ruptura del vínculo (en realidad lo hizo sólo 3 días antes) y puntualizó que no se aportaron elementos que permitan concluir que su afiliación gremial constituyó el motivo real de la desvinculación y ,como se indicó en apartados precedentes, dejó claramente sentado que por la prueba producida se acreditó que la decisión extintiva obedeció a los incumplimientos atribuidos a la actora en el desempeño de sus funciones y a la pérdida de confianza que tales conductas generaron.

Lo apuntado demuestra que la falta de valoración minuciosa del informe remitido por el Sindicato carece de toda relevancia en el caso.

La Sala "A" de esta Alzada, mediante SIC 022/2014 tiene dicho que los jueces no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las pruebas de autos, basta que se analicen sólo las pruebas estimadas conducentes para fundar sus conclusiones.

En similar sentido, también se ha indicado que la resolución que encuentra fundamento en pruebas suficientes no puede ser objeto de tacha de arbitrariedad, aunque, omita el tratamiento de una prueba. Dado que no es imprescindible una argumentación detallada de las probanzas de que hace mérito el fallo, siempre que éste contenga fundamentos bastantes para sustentarlo (CSJN, Fallos, 297:222, 306:1290, 307:592, 300:1023, 301:636, 301:676, citado por Néstor Pedro Sagüés en "Derecho Procesal Constitucional. Recurso extraordinario", Ed. Astrea, pág. 257).

Conforme dicho criterio, la omisión que señala la recurrente, como anticipe, es irrelevante, dado que en la sentencia se contemplaron todas las cuestiones planteadas por las partes en los escritos liminares del proceso y éstas fueron resueltas en base a la prueba aportada y con elementos de juicio suficientes para fundarla.

Para finalizar con la cuestión, cabe destacar que en el caso no se advierten elementos que permitan vincular la decisión extintiva con la afiliación sindical de la actora. Por el contrario, como ya se ha señalado, la empleadora acreditó la existencia de motivos concretos que sustentaron la decisión de extinguir el vínculo, lo que descarta que ésta haya obedecido a una finalidad discriminatoria.

**3.5.** Para completar el análisis de los agravios articulados respeto del rechazo de la demanda, resta indicar que el quinto y el sexto agravio tampoco pueden ser admitidos como una adecuada crítica concreta y razonada de los fundamentos de la sentencia apelada.

Documento anonimizado por AymurAI

Respecto del quinto agravio, en donde la apelante refiere que no se ha valorado en la instancia de grado un contexto de hostigamiento laboral que, según sus palabras, se traduce en una secuencia de pedidos de explicaciones y sanciones, debó puntualizar nuevamente que la magistrada de grado expresó que "...el despido se fundó en el incumplimiento de los deberes a su cargo, lo que originó la pérdida de confianza de la empresa. Lógicamente, entiendo que sopesaron también circunstancias descriptas en pedidos de explicaciones y sanciones impuestas con anterioridad; más ello no implica que el despido haya operado como una segunda sanción respecto de las circunstancias descriptas en la epistolar de despido."

El párrafo transcrito, deja en claro que no existe la omisión de valoración que se alega en el agravio. Por el contrario, la magistrada de grado se refirió a la existencia de los pedidos de explicaciones y de las sanciones impuestas con anterioridad al despido y les atribuyó un alcance diverso al que pretende asignarles la recurrente.

En rigor, lo que la apelante postula es sólo una opinión diferente a la expresada por la sentenciante, lo que sin duda es insuficiente para fundar un recurso de apelación (conf. art. 268 del CPCC).

Por lo expresado, es claro que el quinto agravio no puede ser considerado como una crítica concreta y razonada de la sentencia, pues no demuestra error alguno en el razonamiento de la jueza de grado, ni rebate adecuadamente las conclusiones del decisorio.

En razón de ello, corresponde declarar desierto dicho agravio, dado que la expresión de agravios no es una simple expresión retórica carente de sentido ni una mera exigencia ritual, sino que debe constituir una exposición jurídica que contenga una "crítica concreta y razonada de las partes del fallo que el apelante considere equivocadas" artículo 268 del CPCC) y ello no puede considerarse cumplido cuando, como en el caso, la recurrente se desentiende la plataforma fáctica del caso y de las pretensión articuladas, para invocar una incongruencia que la sentencia no presenta, dado que las conclusiones de la magistrada de grado se corresponden con las pretensiones introducidas en los escritos constitutivos de la litis y se sustentan en la prueba producida.

En tal sentido, se ha dicho que "deviene ineficaz el recurso que no se hace cargo de la línea argumental del fallo, y se dedica a impugnar el mismo con su propia interpretación del tema, dejando incólumes afirmaciones que le dan sustento bastante (conf. Ac. 85.405, "Colombo", sent. del 31-III-2004; Ac. 94.798, "de Cárdenas", sent. del 13-XII-2006; Ac. 87.123, "Aldecoa", sent. del 3-VIII-2005; Ac. 88.175, "Frenkel", sent. del 24-V-2006. - SCBA – CAUSA A. 70.655, "Acevedo, María Cristina contra Caja de Jubilaciones, Subsidios y Pensiones del Banco de la Provincia de Buenos Aires. Pretensión anulatoria. Recurso de inaplicabilidad de ley").

Documento anonimizado por AymurAI

Tampoco puede ser considerado como una adecuada crítica concreta y razonada de la sentencia el sexto agravio, dado que en éste la recurrente sostiene que la magistrada de grado no valoró "el cierre de sucursales como indicio de despido económico encubierto", cuando esa cuestión no fue introducida ni alegada oportunamente en la demanda.

Siendo ello así, el planteo en cuestión resulta novedoso y excede los límites de conocimiento de esta Alzada, dado que no corresponde que el Tribunal se expida sobre cuestiones fácticas que no fueron sometidas oportunamente al conocimiento de la jueza de grado, pues ello importaría alterar los términos en que quedó trabada la litis y afectar el principio de congruencia.

Al respecto, cabe recordar que por imperio del art. 280 del CPCC, el Tribunal de Alzada no puede fallar sobre cuestiones que no fueron postuladas por las partes ni sometidas a decisión del juez de primera instancia. La apelación no autoriza la introducción de cuestiones o argumentos que no fueron expuestos en la oportunidad procesal correspondiente (conf. Sala A, SDC N.° 20/2014; SDL N.° 58/2022; SDL N.° 28/2025 y SDL N.° 13/2025).

En otras palabras, la expresión de agravios no puede contener nuevas pretensiones, defensas o argumentaciones, pues la Alzada no puede apartarse de los términos en los que quedó constituida la relación procesal (conf. Sala A, SDC N.° 20/2014; SDL N.° 58/2022; SDL N.° 28/2025 y SDL N.° 13/2025).

Si la actora al demandar alegó que el despido fue dispuesto en represalia por su afiliación sindical y ninguna motivación económica alegó, es claro que la cuestión que ahora plantea no integró el marco de debate sometido a conocimiento del juez de primera instancia. Por tal razón, el tratamiento en esta instancia del planteo excedería los límites determinados en la anterior y vulneraría el principio de congruencia, al incorporar una cuestión no propuesta por la recurrente en la oportunidad procesal correspondiente (conf. art. 280 del CPCC; Sala 3, SDL N.° 46/2026; Sala A, SDC N.° 20/2014; SDL N.° 58/2022; SDL N.° 28/2025 y SDL N.° 13/2025).

El principio de congruencia exige correspondencia entre las pretensiones y defensas deducidas por las partes y la respuesta brindada por el órgano jurisdiccional. Impide resolver sobre derechos, hechos o defensas que no fueron objeto de debate, pues tal proceder afectaría la defensa en juicio y alteraría el equilibrio procesal entre los litigantes (Sala 3, SDL N.° 46/2026).

Este principio rige tanto en la primera instancia como en la Alzada. Por ello, resulta inaudible el agravio mediante el cual el apelante procura introducir hechos o defensas que no fueron alegados idóneamente durante la etapa postulatoria del proceso (art. 280 del CPCC; Sala 3, SDL N.° 46/2026; Sala A, SDC N.° 20/2014; SDL N.° 58/2022; SDL N.° 28/2025 y SDL N.° 13/2025).

Documento anonimizado por AymurAI

El recurso de apelación no puede ser utilizado para modificar la postura asumida al trabarse la *litis* ni para incorporar capítulos que no fueron propuestos ante el juez de primera instancia. Dar tratamiento en esta instancia a un planteo omitido oportunamente comprometería los principios de igualdad, bilateralidad y defensa en juicio (conf. Sala 3, SDL N.° 46/2026).

La mera existencia de prueba de la que surge que a la época del despido la demandada cerró sucursales, no es suficiente para considerar que la cuestión del despido por "causas económicas", que ahora invoca la recurrente, integraba el objeto litigioso.

Ante la no alegación oportuna del planteo, no corresponde que esta Alzada construya una hipótesis que la propia interesada omitió formular. El Tribunal no puede convertirse en intérprete de la voluntad implícita de una de las partes ni alterar, de ese modo, el equilibrio procesal en perjuicio de la contraria (Sala 3, SDL N.° 46/2026).

De lo hasta aquí señalado, se desprende que el agravio no procura demostrar un error en la resolución de una cuestión que hubiera sido oportunamente controvertida y sometida a decisión. Por el contrario, pretende incorporar un planteo que permaneció ausente durante la etapa de constitución del proceso y modificar, a partir de ella, los términos de la relación procesal.

Ante ello, cabe remarcar que la expresión de agravios no constituye la oportunidad procesal para introducir nuevas pretensiones y defensas. La función revisora de la Alzada debe ejercerse dentro del marco de las cuestiones sometidas al juez de primera instancia y no autoriza a considerar capítulos nuevos, aunque estos encuentren sustento en elementos probatorios ya incorporados al expediente (art. 280 del CPCC; Sala A, SDC N.° 20/2014; SDL N.° 58/2022; SDL N.° 28/2025 y SDL N.° 13/2025).

Por todo lo hasta aquí expresado, como anticipé, el quinto y el sexto agravio no pueden ser admitidos como una adecuada crítica concreta y razonada de los fundamentos de la sentencia apelada y en consecuencia deben ser rechazados.

**3.6.** Finalmente, corresponde abordar el octavo agravio, mediante el cual la apelante cuestiona la imposición de las costas a su cargo. Sostiene, en lo sustancial, que aun cuando se confirme el rechazo de la demanda, existieron circunstancias que justificaban apartarse del principio objetivo de la derrota, en particular, la existencia de razones serias para litigar y las particularidades que presenta la causa en torno a la pérdida de confianza invocada por la empleadora.

Ante el planteo, cabe recordar que la índole laboral del proceso no constituye, por sí sola, razón suficiente para apartarse del principio general conforme al cual las costas deben ser soportadas por la parte que resulta vencida. La naturaleza laboral de la materia debatida no exime, por sí misma, de las consecuencias derivadas de dicha regla. Como tiene dicho la Sala A de esta Alzada mediante SDL 26/2015, ni el derecho del trabajo ni el procesal

Documento anonimizado por AymurAI

consagran la irresponsabilidad de los trabajadores por los gastos causídicos que provocaran a sus adversarios litigando sin derecho.

Por otra parte, es oportuno memorar que la sola creencia subjetiva de la razón para litigar no es por sí suficiente para eximir al perdidoso del pago de las costas, pues es indudable que, salvo hipótesis de actitudes maliciosas, todo aquel que somete una cuestión a los Tribunales de Justicia es porque cree tener la razón de su parte, más ello no lo exime de afrontar las expensas del juicio originadas a la contraparte, si el resultado obtenido le es desfavorable.

**4.** Conclusión.

Por lo expresado en el apartado precedente, propongo confirmar la sentencia apelada en todo cuanto fuera materia de agravios.

En cuanto a las costas de esta instancia, en virtud del principio objetivo de la derrota (art. 57 de la Ley XIV No 1 y art. 69 del CPCC), propongo imponerlas a la actora vencida, sin regular honorarios a los Dres. <PER_7> y <PER_8> por las tareas de alzada, en razón de la forma en que se imponen las costas y por haber suscripto con su cliente pacto de cuota litis.

De tal manera, finalizo el tratamiento de esta primera cuestión pronunciándome POR LA AFIRMATIVA.

Así lo voto.

**A LA PRIMERA CUESTIÓN,** el Dr. Guillermo Nicolás Walter dijo:

1. Aclaración preliminar.

El Dr. Peral ha realizado una correcta síntesis de la decisión atacada y de los agravios expresados por la parte recurrente y su respectiva contestación. A ella me remito por elementales razones de economía de tiempo y para mayor claridad de mi voto (art. 34 inc. 5° apdo. "e" CPCC), agregando que coincido con la solución que propone el estimado colega, por lo que entiendo suficiente realizar a continuación las siguientes consideraciones para cumplir con el recaudo que me exige el art. 169 de la Constitución de la Provincia del Chubut y los lineamientos de la Ley V No 203.

2. Consideraciones de la solución a proponer.

2.1. En lo concerniente al primer agravio articulado por la actora apelante, vinculado con la valoración de la prueba fáctica y la pretendida violación del principio de invariabilidad de la causa de despido consagrado en el artículo 243 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) (punto n° 2.1 de los considerandos), comparto en su totalidad el razonamiento desestimatorio desarrollado en el primer voto (3.2)

a No asiste derecho a la recurrente al postular que la acreditación en juicio de solo dos (2) de las catorce (14) operaciones irregulares inicialmente detalladas en la pieza rescisoria importa una transgresión de la invariabilidad de la causa (2.1, 3.2). Tal como resalta con

Documento anonimizado por AymurAI

acierto el voto precedente, la demandada asignó expresamente carácter injuriante a estas conductas de manera tanto "individual" como "conjunta" (3.2). En consecuencia, habiéndose acreditado de forma indubitable la comisión de al menos dos de las graves faltas denunciadas, ello deviene plenamente suficiente para justificar la ruptura del contrato laboral sin que implique una mutación de la plataforma fáctica de despido en los términos del artículo 243 de la LCT (2.1, 3.2).

b En lo que respecta a la base fáctica y probatoria, las graves irregularidades de la actora en el cumplimiento de sus funciones de cajera quedaron debidamente acreditadas en la causa (3.2). El testimonio de <PER_5>, responsable de Recursos Humanos de la demandada, es sumamente categórico y goza de plena eficacia de convicción según las reglas de la sana crítica (3.2). El deponente relató con precisión que, a través de una revisión minuciosa del sistema de ventas <TEXTO_ANONIMIZAR_1> y las filmaciones de las cámaras de seguridad del establecimiento, se detectaron operaciones en las cuales la actora figuraba a cargo de transacciones de venta facturadas a nombre de su compañero de tareas, <PER_6> (3.2). Específicamente, el testigo individualizó dos operaciones donde intervinieron terceros que procedieron a suscribir los comprobantes y falsificar la firma y el Documento Nacional de Identidad (DNI) de <PER_6>, todo ello en presencia directa de la actora mientras se desempeñaba como cajera y sin que esta exigiera la correspondiente exhibición del DNI ni observara anomalía alguna (3.2). Estas maniobras no representan meros "incumplimientos procedimentales" o formales (2.2), sino una desatención flagrante de las tareas de control de caja y cobranza puestas a su cargo (3.2)

2.2. Con respecto al segundo agravio, referente a la aplicación de la doctrina de la "pérdida de confianza" (2.2), acompaño plenamente el criterio hermenéutico adoptado por mi colega (3.2).

a) La pérdida de confianza no es una causal de despido autónoma, sino una figura que se configura ante un incumplimiento objetivo del trabajador que atenta contra los deberes de fidelidad, lealtad y buena fe contemplados en los artículos 62, 63 y 85 de la LCT (2.2,2). No se requiere la existencia de dolo o de un perjuicio patrimonial efectivo para el empleador; lo relevante es la concurrencia de un hecho de gravedad objetiva que, valorado en el contexto de la relación de trabajo, destruya las expectativas de lealtad futura del dependiente y frustre la prosecución regular del vínculo (3.2).

b) En la especie, las funciones específicas de cobranza de la actora exigían un grado máximo de rectitud, lealtad y transparencia (3.2). La convalidación y pasividad de la cajera ante transacciones efectuadas por terceros mediante identidades falsificadas en su presencia constituye un hecho de extrema gravedad que frustra legítimamente toda confianza patronal de conducta futura acorde a derecho (3.2). De allí que el hecho objetivo imputado

Documento anonimizado por AymurAI

y probado resulte idóneo para fundar la pérdida de confianza y justificar la disolución del contrato (3.2).

2.3. En lo relativo a los planteos de los agravios tercero y séptimo, referidos a la supuesta falta de proporcionalidad de la sanción de despido y al error en la valoración de los antecedentes disciplinarios previos (2.3, 2.7), concuerdo con los sólidos fundamentos de mi colega prevotante (3.2, 3.3).

1.a.a En consonancia con lo estatuido por el artículo 67 de la LCT, la mera formulación de un descargo o la solicitud de reconsideración frente a una medida disciplinaria impuesta no reviste el carácter de una impugnación idónea capaz de obstaculizar sus consecuencias jurídicas (3.3).

De las constancias de autos surge que los apercibimientos y la suspensión de tres días aplicados a la actora no fueron formalmente impugnados dentro del plazo de caducidad de treinta días corridos que prescribe el citado artículo (3.3). Por lo tanto, tales sanciones previas deben considerarse firmes y plenamente consentidas (3.3).

1.a.b El juicio de proporcionalidad y gradualidad del despido debe ser integral, sopesando la gravedad de la falta cometida con el historial disciplinario del dependiente (3.2, 3.3). Durante los meses previos a la desvinculación, la actora acumuló llamados de atención, apercibimientos y una suspensión, registrando además llegadas tarde y un episodio de apertura tardía del local que intentó encubrir bajo una falsa excusa —atribuida a un supuesto problema en la persiana— desmentida mediante los registros fílmicos de las cámaras de seguridad (3.2).

Por consiguiente, ante la gravedad de la última irregularidad en la caja valorada de forma acumulativa con sus desfavorables antecedentes disciplinarios, la sanción de despido directo aplicada por la patronal resulta una medida proporcional y ajustada a derecho (3.2, 3.3).

2.4. Respecto del cuarto agravio, mediante el cual se argumenta que el despido se debió a un móvil de discriminación sindical a raíz de la afiliación de la actora (2.4), adhiero a la propuesta confirmatoria del preopinante (3.4).

1.a.a Es procesalmente irrelevante que la sentenciante de grado no haya merituado minuciosamente el informe remitido por el <PER_4>, ya que es principio pacífico que los jueces no se hallan obligados a ponderar de forma individual y exhaustiva todas las pruebas producidas, sino únicamente aquellas que estimen conducentes para dirimir el litigio (3.4).

1.a.b La demandada demostró acabadamente en juicio la existencia de causas de despido objetivas, concretas y de indudable entidad jurídica (pérdida de confianza), lo que descarta toda intencionalidad discriminatoria y desplaza la

Documento anonimizado por AymurAI

operatividad de los precedentes "Pellicori" y "Álvarez" de la CSJN (2.4, 3.4). La proximidad de solo tres días entre la afiliación sindical y el distracto constituye un indicio temporal que queda plenamente desvirtuado por la prueba directa de las graves faltas fácticas atribuidas a la trabajadora (2.4, 3.4).

2.5. En lo atinente al quinto y sexto agravio, vinculados al alegado contexto de hostigamiento laboral y al cierre de las sucursales de la firma demandada (2.5, 2.6), comparto los fundamentos desestimatorios de mi colega (3.5).

1.a.a El quinto agravio sobre hostigamiento no conforma una crítica concreta y razonada que abastezca las exigencias del artículo 268 del CPCC (3.5). La magistrada de primera instancia no omitió valorar este contexto, sino que encuadró la reiteración de pedidos de explicaciones y apercibimientos como antecedentes disciplinarios legítimos, por lo que el planteo de la recurrente se traduce en una mera disconformidad subjetiva ineficaz para modificar lo resuelto (3.5). Corresponde declarar la deserción de este agravio (3.5).

1.a.b El sexto agravio, enderezado a calificar el cierre de las sucursales de la patronal como un indicio de "despido económico encubierto" (2.6, 3.5), es inadmisible por constituir una defensa absolutamente novedosa (3.5). Al no haber sido planteada ni articulada en los escritos constitutivos de la litis —donde la actora limitó su reclamo a la represalia sindical—, su tratamiento en Alzada conculcaría de forma flagrante el principio de congruencia y los límites cognitivos determinados por el artículo 280 del CPCC, lesionando la garantía constitucional de la defensa en juicio de la contraparte (3.5).

2.6. En cuanto al octavo agravio, mediante el cual se apela la imposición de costas dispuesta en la primera instancia (2.8), acompaño el criterio confirmatorio adoptado por el colega prevotante (3.6).

La índole laboral del proceso no consagra una irresponsabilidad generalizada del trabajador por los gastos causídicos, de modo que no exime al vencido de la aplicación de la regla objetiva de la derrota (3.6). Asimismo, la mera creencia subjetiva de poseer derecho a litigar resulta insuficiente para justificar una exención de costas (3.6). Al resultar totalmente rechazada la pretensión recursiva, corresponde mantener lo resuelto en grado (3.6).

3. Síntesis de la solución a proponer.

3.1 Por todo lo dicho, considero que debe ser confirmada la sentencia de primera instancia en todo aquello que fuera materia de agravio.

3.2 Respecto a las costas generadas en esta instancia revisora de Alzada, en mérito al principio objetivo de la derrota (artículo 69 del CPCC y artículo 57 de la Ley XIV No 1), propongo imponerlas a la actora apelante en su carácter de vencida.

Documento anonimizado por AymurAI

3.3 En idéntico sentido, propongo no regular honorarios profesionales a los letrados patrocinantes de la recurrente, Dres. <PER_7> y <PER_8>, por las tareas desarrolladas en esta alzada, en virtud del pacto de cuota litis suscripto con su cliente.

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

**II. A LA SEGUNDA CUESTIÓN,** el Dr. Peral expresó:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente, a saber:

**I CONFIRMAR** la sentencia apelada.

**II IMPONER** las costas de esta instancia a la actora.

**III NO REGULAR HONORARIOS** a los Dres. <PER_7> y <PER_8> por las tareas de alzada, al haber suscripto con su cliente pacto de cuota litis.

**IV REGÍSTRESE, notifíquese y devuélvase.**

ASI LO VOTO.

**A LA SEGUNDA CUESTIÓN,** el Dr. Walter expresó:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente:

I. **CONFIRMAR** la sentencia apelada en todo cuanto fuera materia de recursos y agravios.

II. **IMPONER** las costas de esta instancia de alzada a la parte actora vencida.

III. **NO REGULAR HONORARIOS** a los Dres. <PER_7> y <PER_8> por las tareas de alzada, en virtud de haber suscripto con su cliente pacto de cuota litis.

IV. **REGÍSTRESE, notifíquese y devuélvase.**

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

**S E N T E N C I A:**

Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la "Sala 2" de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

I. **CONFIRMAR** la sentencia apelada en todo cuanto fuera materia de recursos y agravios.

II. **IMPONER** las costas de esta instancia de alzada a la parte actora vencida.

III. **NO REGULAR HONORARIOS** a los Dres. <PER_7> y <PER_8> por las tareas de alzada, en virtud de haber suscripto con su cliente pacto de cuota litis.

IV. **REGÍSTRESE, notifíquese y devuélvase.**

Documento anonimizado por AymurAI

*Suscripta digitalmente por:*

*Guillermo WALTER*

*Marcelo PERAL*

***Registrada como sentencia definitiva N° 048 /2026 SDL***

*Florencia Césari (Secretaria Subrogante)*

Documento anonimizado por **AymurAI**