----En la ciudad de Esquel, Provincia del Chubut, República Argentina, a los tres días del mes de septiembre del año dos mil veintiséis, se reúne en Acuerdo la Excma. Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial N° V de la Provincia del Chubut, bajo la presidencia del Dr. Jorge Luis Früchtenicht y la asistencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Günther Enrique Flass, a fin de dictar sentencia definitiva en los presentes autos caratulados: " ***<PER_1> c/ <PER_2> (<PER_2>) s/ Medida Autosatisfactiva***" (Expte. N° 150 - Año 2026 CANO), venidos en apelación a esta Alzada.Practicado el 12 de agosto de 2026 el sorteo establecido por el art. 271 de C.P.C. y C., correspondió el siguiente orden para la votación: Dres. FRÜCHTENICHT -FLASS.----------

----Acto seguido se procedió a plantear las siguientes cuestiones: **PRIMERA:** ¿Es justa la sentencia apelada de fecha 29 de mayo de 2026? y **SEGUNDA:** ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?.----------

----A **la PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. FRÜCHTENCIHT, dijo:--**

----ANTECEDENTES.----------

----Se abre esta jurisdicción con motivo de las apelaciones introducidas: por la demandada "<PER_2> (<PER_2>)", la que fue concedida mediante providencia de fecha 04.06.2026, con memorial incorporado mediante escrito digital ID 2384791, y por el propio actor, recurso concedido por providencia del 09.06.2026, con agravios expresados digitalmente mediante ID 2398558. Ambos memoriales merecieron la oportuna réplica de la parte contraria apelada (v. IDs 2390994 y 2409219) oponiéndose por sus propios argumentos al progreso del remedio intentado por la contraria.----------

----La sentencia que ambos pretenden impugnar decidió hacer lugar parcialmente a la medida autosatisfactiva promovida por <PER_1> contra "<PER_2>(<PER_2>)" y en su

Documento anonimizado por AymurAI

consecuencia condenó a esta última a abonar al actor los salarios devengados desde el mes de Octubre de 2024 con más sus intereses correspondientes a la tasa activa que fija el Banco del Chubut para las operaciones de descuento de documentos a 30 días y restantes operaciones vencidas; impuso las costas del proceso a la demandada vencida y reguló los honorarios de aquellos letrados que asistieron a las partes.----------

----Para resolver como se menciona, la judicante, luego de bastantear la prueba efectivamente rendida e incorporada legítimamente a este proceso, concluyó que no se ha garantizado el derecho de defensa del actor en un debido proceso y superados los plazos de suspensión y en atención a las cuestiones ventiladas supeditó la reincorporación del actor/trabajador a que la patronal garantice las condiciones de seguridad y dignidad de todo el equipo de trabajo conforme lo establecen el art. 14 CN; arts. 75 y 81 LCT y Convenio 180 OIT y su Recomendación General Nro. 206, o en su defecto, que resuelva la situación laboral del actor en el tránsito hacia una solución que garantice aquellas condiciones.-

----A todo evento, adelanto que las quejas serán tratadas en el orden en que han sido propuestas a esta Alzada y atendiendo la exigüidad del plazo que tengo para expedirme.----------

----LOS AGRAVIOS.----------

----I. En primer término, la accionada apelante se alza por entender errónea la calificación de la medida adoptada por la empleadora en tanto la judicante la estima como suspensión disciplinaria.----------

----Así dice que la empleadora nunca impuso una sanción disciplinaria al actor ni le atribuyó incumplimiento alguno. Señala que por el contrario, la comunicación cursada a <PER_1> el 16.05.2024 dispuso una medida de carácter preventivo fundada en una situación objetiva y

Documento anonimizado por AymurAI

excepcional: la denuncia por violencia de género formulada por una compañera de trabajo contra aquél ante el Juzgado de Familia Nro. 1 de esta ciudad y la imposibilidad de reasignar al trabajador a otro ámbito laboral sin contacto con la denunciante <PER_3>.----------Justifica la decisión adoptada por su parte en aquello hoy reconocido por la propia *a quo* en el sentido que existieron situaciones de acoso y violencia en el ámbito de trabajo, cuestión que habilita a tomar medidas preventivas destinadas a evitar su reiteración. Pese a ello, la judicante examina la medida como una sanción disciplinaria, reprochando la inexistencia de sumario interno, de imputación concreta, de ejercicio del derecho de defensa y de revisión de la conducta del trabajador.----------Continúa afirmando que ello se erige como un evidente error conceptual pues ninguna de tales exigencias resultan aplicables a una medida precautoria adoptada en ejercicio de los deberes de prevención y seguridad que gravan al empleador.----------Se ocupa en justificar la medida adoptada preventivamente y cita precedente que individualiza.----------II. Al impetrar su segundo agravio, se alza por estimar erróneo el marco normativo aplicable y falta de juzgamiento con perspectiva de género.----------Para sostener su embate, reitera la impugnación expuesta en el agravio anterior, agregando ahora la ausencia de perspectiva de género al tiempo de resolver y para ello se esfuerza en desarrollar la doctrina de la violencia de género sobre las mujeres, con cita de normativa constitucional y convencional; leyes; y destacados precedentes de nuestra Provincia.----------Se empeña en justificar la decisión adoptada por su parte, su carácter preventivo y la necesidad de su mantenimiento en el tiempo.----------

Documento anonimizado por AymurAI

----III. Su tercer agravio lo deduce al advertir una contradicción en el decisorio que hoy pone en crisis, pues –sostiene– por un lado afirma que se encontraba plenamente acreditada una situación de violencia y acoso laboral y, por el otro, concluir que la empleadora carecía de justificación para adoptar medidas preventivas respecto del trabajador involucrado.-------

----Se reitera en la obligación del empleador de preservar y asegurar la salud, dignidad e integridad de sus dependientes para afirmar luego que se reprocha a su parte no haberse anticipado en la toma de medidas y luego la condena por haber adoptado una medida preventiva.---

----IV. Su cuarta queja sobreviene al entender arbitraria la descalificación del fundamento objetivo que justificó la continuidad de la medida preventiva.--

----En apoyo de su impugnación refiere que el archivo de las actuaciones tramitadas en el Juzgado de Familia Nro. 1 de esta ciudad no implicó declaración alguna de inexistencia de los hechos denunciados, ni falsedad de la denuncia ni inocencia de <PER_1>. Señala que sólo puso fin al trámite en dicha sede sin pronunciarse sobre la realidad de los hechos que habían motivado la intervención judicial.----------

----Por contrario, la misma sentencia atacada en este proceso reconoce expresamente que de las declaraciones testimoniales rendidas se acreditó suficientemente la existencia de situaciones de acoso y violencia en el ámbito laboral. Indica que ninguna de las testigos refirió inconvenientes con <PER_1> luego de haber tomado la empleadora la medida preventiva decidida, cuestión que sostiene para validar la oportunidad de su dictado.-

----Concluye entonces que resulta arbitraria la decisión arribada por la judicante al presumir que el cese del trámite importaba la desaparición de los hechos y que

Documento anonimizado por AymurAI

habían justificado la intervención preventiva de la empleadora aquí demandada.----------

----V. Al introducir su quinto agravio y luego de mencionar el poder de dirección y organización que asiste a la empleadora, la demandada apelante se alza por estimar que la sentenciante pretende sustituir retrospectivamente ese criterio de oportunidad y conveniencia que asiste a su parte, salvo demostración concreta de arbitrariedad, abuso o ilegalidad manifiesta.----------

----Señala así también que tampoco la sentencia indica cual habría sido la medida alternativa que podría haberse adoptado, concretándose así aquella sustitución que ya refirió.----------

----VI. Su sexta queja la impetra por lo que estima errónea conclusión acerca de la procedencia de los salarios caídos.----------

----Así, tal error lo encuentra en que si la medida adoptada por la empleadora fue legítima, también lo fueron sus consecuencias económicas.----------

----Afirma que la sentencia atacada omite ponderar que la medida preventiva adoptada por la empleadora no se encontraba vinculada al mero transcurso de un plazo determinado sino a la subsistencia de las circunstancias que habían justificado su implementación, y refiere en sustento de su afirmación la prueba rendida que dio cuenta de la existencia de situaciones de acoso y violencia en el ámbito laboral, las que no estaban efectivamente superadas.----------

----VII. En ocasión de referir su séptimo agravio, la apelante se alza al estimar improcedente el período temporal considerado para la condena. Así dice que la condena se apoya exclusivamente en la afirmación que habrían vencido los plazos previstos para las suspensiones disciplinarias de la LCT.----------

Documento anonimizado por AymurAI

----Al mismo tiempo, cuestiona que se haya tomado como fecha de inicio el 22 de octubre de 2024 (fecha del archivo de las actuaciones tramitadas en el Juzgado de Familia Nro. 1 de Esquel y no el 28 del mismo mes y año, esto es, la fecha en que su parte efectivamente tomó conocimiento mediante carta documento remitida por <PER_1>.----------

----Menciona así mismo la inacción del actor para reintegrarse a su empleo.----------

----VIII. En su octava queja, la apelante se agravia por la imposición de las costas a su exclusivo cargo.-----

----En apoyo sostiene que existieron vencimientos parciales y mutuos pues no prosperó la pretensión de reincorporación del actor. Pide se adecúen al resultado definitivo del proceso.----------

----IX. Por último, la demandada apelante apela por altos los honorarios regulados en favor de los letrados del actor, estimando que ellos resultan elevados en orden a la actividad desplegada y cita precedente que individualiza.----------

----X. Asumiendo ya el tratamiento del memorial del actor (v. ID 2398558), su primer agravio se produce pues advierte -en la sentencia que impugna - la ausencia de una orden efectiva de cese de la suspensión, pese a que el propio fallo tuvo por vencidos los plazos previstos en la LCT, reprochó la falta de medidas preventivas y consideró no acreditado un procedimiento interno suficiente.----------

----XI. Su segunda queja se produce por cuanto la finalidad preventiva invocada por la accionada haya sido tolerada como una suspensión, sin goce de haberes, sin plazo cierto, sin procedimiento regular ni revisión suficiente y sin acreditación de alternativas menos gravosas. Menciona que la prevención podía justificar

Documento anonimizado por AymurAI

medidas de resguardo pero no una privación salarial indefinida.----------

----XII. Su tercer agravio se produce por el indebido traslado al trabajador de las consecuencias derivadas del incumplimiento patronal de organización y prevención cuando tales circunstancias fueron vinculadas por la propia sentencia con la ausencia de medidas adoptadas por la accionada.----------

----XIII. Se agravia así también por la indebida extensión de los efectos de la resolución dictada en el Juzgado de Familia Nro. 1, permitiendo que una medida de abstención termine operando en los hechos como fundamento suficiente de una exclusión laboral sin goce de haberes pues ése no era el objeto de la decisión judicial.----------

----XIV. La quinta queja introducida por el actor acontece por la limitación de la condena a abonar los salarios caídos a partir de Octubre de 2024 pese a que la suspensión sin goce de haberes fue dispuesta el 16.05.2024, sin plazo cierto, sin procedimiento laboral suficiente, sin causa legal acreditada y sin que el actor hubiera consentido jamás la privación laboral.---------

----XV. En sexto lugar, agravia al actor quejoso la omisión de condena expresa, precisa y ejecutable respecto de los aportes previsionales, de obra social y de seguridad social, pese a haber sido reconocida en los *Considerandos* de la sentencia hoy en crisis.----------

----XVI. Su séptima queja la provoca la remisión decidida en sentencia a una instancia futura que debía resolverse en este proceso.----------

----XVII. Por último, agravia a los letrados apoderados del actor los honorarios regulados en su favor, por estimarlos bajos.----------

----En atención a aquélla exigüidad que referí al inicio de este voto, he mencionado lo sustancial de cada queja

Documento anonimizado por AymurAI

y, en homenaje a la brevedad, me remito a los fundamentos de cada agravio expuestos en los memoriales que trato.----ANÁLISIS----------Dispuesto ya a asumir el tratamiento de los agravios así deducidos, estimo se impone formular algunas consideraciones que guiarán mi voto.----------Tengo para mí que en el presente nos encontramos frente a un supuesto denominado "suspensión precautoria" sin base normativa y que –en lo sustancial - resulta similar a las suspensiones por causas disciplinarias, económicas y fuerza mayor que, si bien en lo sustancial no son iguales, tienen formalidades comunes y su fuente en la normativa vigente.----------Esta forma no tiene recepción legislativa, a pesar de haber sido incorporada en los primeros proyectos de reforma integral de la LCT. Es una creación jurisprudencial que tiene una aplicación práctica bastante usual. Se ha sostenido que: "...la *facultad de disponer suspensiones precautorias está incluida entre las atribuciones de dirección que incumben al empleador fundada directamente en los principios de confianza, seguridad y buena fe que deben presidir la relación laboral (art. 65 de la LCT), siendo ajena por completo la regulación contenida en los arts. 220 y 224 de la Ley de Contrato de Trabajo."* (cfr. ROMUALDI, Emilio E.; "Suspensión *de la prestación de servicios laborales";* MJ-DOC-11991-AR | MJD11991; art. publ. 08.09.2017). Se ha sostenido que: "Al *respecto, cabe puntualizar que Ley de Contrato de Trabajo no contempla la suspensión con el fin de investigar hechos que se atribuyen a un empleado y que pueden justificar la aplicación de una sanción. De todas maneras, pese a la ausencia de regulación, en algunos supuestos y sólo cuando existen razones que lo justifiquen, la doctrina y la jurisprudencia admiten la posibilidad de este tipo de suspensiones. Para dar*

Documento anonimizado por AymurAI

algunas precisiones sobre la cuestión, en primer lugar cabe aclarar que la denominada "suspensión precautoria" no debe confundirse con la "suspensión preventiva" prevista en el art. 224 de la LCT, ya que ésta requiere de la denuncia de un delito contra el trabajador, mientras que la "precautoria" está vinculada a un presunto incumplimiento laboral que requiere ser investigado para acreditarse o descartarse." (v. "R., *R. A. c/ T. SRL s/ Cobro de pesos – Indemnización de ley";* Cám. Apel. Trelew; sent. del 15.12.2023; publ. RC J 2938/24). Ampliando lo hasta aquí dicho, ha sostenido nuestra jurisprudencia que la suspensión precautoria constituye una medida de "precaución" para asegurar la investigación de la inconducta o incumplimiento laboral del trabajador y su legitimidad depende de la razonabilidad que justifique el apartamiento. Se funda en la necesidad -no en el arbitrio o capricho del empleador- de separar al trabajador durante el tiempo útil -siempre que no se excedan los máximos legales- para realizar una investigación sobre un hecho grave que, en principio, pareciera serle imputable (v. SCBA: LP, L. 84101, S. 7/3/2007, "Belvedere, *Estela M. c/ Sociedad Impresora Platense S. A. s/ Demanda interruptiva prescripción. Indemnización por despido").Continuando* el análisis de nuestro caso y en relación con lo dicho y la conceptualización pretendida, la cuestión aquí pasa en tanto aquella averiguación de una conducta indebida del trabajador no está a cargo de la empleadora, sino que tramita en sede judicial, puntualmente en el Juzgado de Familia Nro. 1 de esta circunscripción judicial.----------

----Otra cuestión a ponderar especialmente es que la investigación de aquélla conducta impropia se dispara a partir de una denuncia por hechos que podrían importar violencia de género contra la mujer en los términos de

Documento anonimizado por AymurAI

la Ley Nro. 26.485 de Protección Integral de las Mujeres radicada en aquel Juzgado, decidiendo la magistrada actuante acceder a la pretensión precautelar consistente en "INTIMAR *al ciudadano <PER_1> a que se abstenga de todo acto de todo acto que por vía directa o indirecta implique hostigar, intimidar, amenazar, dañar por cualquier medio, incluyendo todas las redes sociales, como asimismo mensajes de texto, <TEXTO_ANONIMIZAR_1>, <TEXTO_ANONIMIZAR_2> e <TEXTO_ANONIMIZAR_3> o poner en peligro la vida de <PER_3>, y de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad, en especial mediante falta de respeto a los límites físicos o psicológicos de la nombrada bajo apercibimiento de hacer efectiva una medida más gravosa y considerar su conducta como lesiva de la actividad jurisdiccional tendiente a la protección integral de las mujeres (Ley 26.485)."* en fecha 15.05.202, garantizando así una tutela judicial oportuna y útil y el debido acceso a la justicia.----------

----Que trámite mencionado se presentó la Sra. <PER_3> –debidamente asistida por su letrada- solicitó la remisión de las actuaciones a la Secretaría de Trabajo, conforme se había ordenado el mismo 15.05.2024.Que no habiéndose denunciado nuevos actos similares a aquellos que motivaron la denuncia (circunstancia que estimo obedeció –entre otras - al oportuno accionar de la empleadora), en Octubre de 2024 y a solicitud de la letrada apoderada de <PER_1>, se procedió al archivo del trámite, cuestión que a la fecha se encuentra –presumo – firme y consentida, señalando la Sra. Jueza que a esa fecha no surge necesidad de disponer nuevas medidas específicas en el marco de las leyes indicadas.--------

----Atendiendo lo dicho, estimo oportuno señalar que en nuestro supuesto concurren normas, reglas, principios y procesos que refieren a diferentes órbitas jurídicas:

Documento anonimizado por **AymurAI**

laboral y familia, y así, el abordaje que corresponde asignar a nuestro caso resulta complejo, particularmente, por la ausencia de recepción legislativa en aquélla primera orbita.----------

----Concluyo entonces que aquel abordaje que mencioné más arriba se erige como una exigencia de creatividad y sentido común, atendiendo a que desde una perspectiva sistémica, los principios y derechos plasmados en la Constitución Nacional y en los tratados de derechos humanos motorizan una interpretación judicial de la cual se pueda predicar coherencia normativa a través del mentado "diálogo *de las fuentes",* término acuñado por el jurista Erik Jayme y que alude a un método de interpretación de las normas que, evitando la exclusión de unas por otras, procura la aplicación simultánea, coherente y coordinada de fuentes legislativas convergentes. Así, el descubrimiento de la finalidad de las normas se da por medio de la convivencia y del "diálogo" entre ellas. La labor del juez es coordinar estas fuentes, escuchando lo que dicen en su "diálogo"; "dialogan" ambas fuentes, persiguiéndose así su aplicación conjunta y armoniosa guiada por los valores constitucionales y, hoy, en especial, por la luz de los derechos humanos.----------

----Y tal derrotero, más allá de la razonabilidad debidamente fundada exigida por el art. 3 CCyCN, entiendo que fue el recorrido por la *a quo,* más allá de los eventuales desacuerdos que pueda sostener el suscripto.-

----Estimo que lo hasta aquí desarrollado se erige como el eje que atraviesa todos y cada uno de los agravios deducidos contra la sentencia que ambos litigantes pretenden impugnar y es en su virtud que asumiré su tratamiento en los puntos que siguen.1. Adelanto que la queja no resulta atendible pues estimo que lo importante aquí resultan ser los efectos y no la denominación. La

Documento anonimizado por AymurAI

judicante con buen criterio y, frente al hecho consumado de la empleadora, le otorgó los efectos de una suspensión disciplinaria, conforme a lo señalado al 2do. párr. de lo manifestado por el suscripto a modo de introducción al análisis de los agravios impetrados.----------

----De idéntica manera, no puede imputarse ausencia de perspectiva de género al decisorio toda vez que en sede judicial correspondiente al Juzgado de Familia Nro. 1 se habían tomado ya las medidas propias del período crítico en protección de la denunciante <PER_3> y más luego se estimó que no surgía la necesidad de disponer nuevas. De esta manera, se generó la circunstancia de resolver el "remanente" fáctico cual es la situación del denunciado.----------

----Sucede así también que decidida y extendida en el tiempo la suspensión dispuesta por la empleadora, la perspectiva de género a mi juicio se halla en la prudencia de la judicante en cuanto a no ordenar la reincorporación <PER_1> a su lugar de trabajo habitual.-

----Así, la queja deberá desestimarse. **Así lo voto.2.-**

----Idéntica suerte ha de tener esta queja, pues la ausencia de normativa ya señalada impone recurrir al diálogo de fuentes mencionado (cfr. CSJN, *Fallos* 344:2256; 345:730; 344:3011; 344:2175 y 344:1151, entre muchos otros) y arribar a un resultado que provea a la solución del caso, siendo potestad de la magistrada seleccionar aquél diálogo que a su juicio resuelva el conflicto, atendiendo que los jueces no pueden rechazar, evitar o abstenerse de dictar fallo bajo excusa de silencio, oscuridad o insuficiencia de las leyes, en un todo de acuerdo a lo prescripto en el art. 3 CCyCN, que textualmente reza: "Deber de *resolver. El juez debe resolver los asuntos que sean sometidos a su jurisdicción mediante una decisión razonablemente fundada".*---------

Documento anonimizado por AymurAI

----*Así* las cosas, el agravio que trato pone de manifiesto una disconformidad con lo resuelto, mas carece de suficiencia impugnativa que habilite su procedencia. En su función, la queja debe desestimarse y así he de proponerlo al Acuerdo. **Así lo voto.3.------**

----Similar suerte ha de tener el tercer agravio deducido pues no se advierte la contradicción señalada.---------

----En efecto, entiendo que al tiempo de la suspensión existía una denuncia radicada por la Sra. <PER_3> al amparo de la Ley 26.485 que habilitaba el dictado de una medida precautelar conforme al marco constitucional y convencional.----------

----Conforme a la misma normativa, la empleadora optó por suspender preventivamente a <PER_1> –de allí el hecho consumado que mencioné más arriba -, cuando podría haber optado, en ejercicio pleno de sus facultades de dirección y organización, por una medida menos gravosa (p.e. traslado a otra dependencia o mudarlo al edificio de <DIRECCION_1>, tal y como después mudó a otro personal v. testimonial Sra. <PER_3> rendida en este proceso) pues lo decidido en el trámite judicial consistía en una prohibición de contacto.----------

----Al momento de resolver en este proceso, la *a quo* tuvo ya por acreditados aquellos actos que dieron motivo a la denuncia tramitada en el Juzgado de Familia Nro. 1 de Esquel y ante el hecho consumado que referí, su imposibilidad de rechazar, evitar o abstenerse de dictar fallo bajo excusa de silencio, oscuridad o insuficiencia de las leyes y en virtud de la ausencia normativa y del diálogo de fuentes que mencioné más arriba, resolvió como lo hizo, cumpliendo acabadamente los estándares impuestos por el citado art. 3 CCyCN.----------

----La queja que trato omite ponderar tales extremos y en su función, el agravio debe desestimarse. **Así lo voto.4.----------**

Documento anonimizado por AymurAI

----Su cuarto agravio no podrá tener andamiento en esta Alzada pues si bien la averiguación o investigación de los hechos denunciados no estaba a su cargo, estimo que en función del principio de buena fe laboral (art. 63 LCT) y atendiendo la suspensión por ella decidida, debía constatar al menos regularmente la extensión en el tiempo de la prohibición de contacto decidida en sede judicial –y no lo ha hecho - y no sostener *sine die* la suspensión precautoria decretada.----------

----Así, la queja deberá desestimarse. **Así lo voto.5.-—**

----Su quinto agravio tampoco puede prosperar en esta Alzada, pues la sentenciante no pretendió sustituir el poder de dirección ni organización que detenta la empleadora. Sólo se limitó a resolver el caso traído a su conocimiento conforme lo ordena el citado art. 3 CCyCN y atendiendo que los jueces no pueden rechazar, evitar o abstenerse de dictar fallo bajo excusa de silencio, oscuridad o insuficiencia de las leyes, y frente a la ausencia de prevención normativa para el tipo de suspensiones como la decidida por la empleadora, y tal circunstancia fue ya referenciada suficientemente en este voto.----------

----Tampoco debía la judicante indicar cuál hubiese sido la medida alternativa que podría haberse adoptado –tal y como lo hago en este voto – pues ello no constituía un capítulo de la pretensión sometida a su jurisdicción.---

----Por ello, la queja deberá desestimarse. **Así lo voto.6.----------**

----Su sexta queja debe también a mi juicio ser rechazada, pues de lo actuado no surge que haya existido distracto laboral, y superados los hechos que dieron motivo a la denuncia realizada por la Sra. <PER_3> y que derivasen en la prohibición de contacto, el mantenimiento de la suspensión *sine die* –como ya dije – se me aparece arbitrario existiendo diferentes

Documento anonimizado por **AymurAI**

alternativas a fin de mantener –si la empleadora lo juzga conveniente – la ausencia de contacto entre <PER_3> <PER_1> y el débito laboral del actor, cuestión que deberá resolver la empleadora no correspondiendo al suscripto formular recomendaciones en este sentido.----------La sentenciante ponderó acertadamente la legitimidad de la medida dispuesta; no avanzó sobre el mérito de su oportunidad y conveniencia y resolvió el caso sometido a su jurisdicción mediante una decisión razonablemente fundada (art. 3 CCyCN). Lo hizo conforme a los hechos invocados y acreditados por las partes y a mi juicio, está exenta de reproche alguno.----------Tal y como lo adelanté, la queja debe desestimarse y así he de proponerlo al Acuerdo. **Así lo voto.7.------**----Similar destino ha de tener la queja que trato, pues asimilando la suspensión precautoria que conceptualicé con la suspensión disciplinaria de la LCT, y habiéndose archivado las actuaciones oportunamente tramitadas en la Justicia de Familia local, la privación de salarios desde fecha 16.05.2024 se presenta ilegítima. En su función, el agravio debe a mi juicio desestimarse. **Así lo voto.8.-**----Su octavo agravio no podrá acogerse en esta sede, pues el carácter de vencida de la accionada resulta a mi juicio indubitado, toda vez que la pretensión del actor prosperó en lo sustancial, no resultando oportuno parcelar aquella pretensión.----------De tal manera, atendiendo lo dicho y el principio objetivo de la derrota alojado en el art. 69 CPCC, la crítica deberá desestimarse.----------A todo evento, no pierdo de vista la naturaleza eminentemente laboral de este proceso y así, en virtud también del art. 57 de la Ley XIV N° 1 DJP, la carga de soportar las costas corresponde sea impuesta a la empleadora. La queja se desestima. **Así lo voto.9-**

Documento anonimizado por AymurAI

----Nuevamente aquí voy a inclinarme por la desestimación de la queja, y ello así pues realizados los pertinentes cálculos a la luz de la ley del arancel, los honorarios regulados en favor de los letrados del actor se presentan ajustados a derecho (arts. 5, 6, 6bis, 7 y 8 ley cit.). En su función, la queja se desestima. **Así lo voto.10.----------**

----Iniciando el tratamiento del memorial del actor, anticipo que su agravio no podrá prosperar en esta Sede, pues tengo para mí que conforme a las circunstancias señaladas como introducción al inicio del presente análisis, la judicante decidió en este proceso –como ya dije– conforme la prescripción alojada en el art. 3 CCyCN, y así, ante la ausencia normativa ya referenciada y el mandato de resolver pese a ella, y conforme a una decisión razonablemente fundada que no alcanza a conmover el agravio así deducido.----------

----La *a quo* entendió que no se encuentran dadas las condiciones para el regreso del Sr. <PER_1> a su lugar de trabajo pues ninguna medida preventiva adoptó la empleadora más allá de la suspensión precautoria dispuesta.----------

----Así resuelta la cuestión, estimo que ésta atiende los intereses de todos los involucrados (<PER_3>, <PER_1> y <PER_2>), y subordina entonces la decisión a la accionada en función de la facultad de dirección y organización que le asiste (arts. 64, 65 y 66 LCT).Así las cosas, la queja no debe prosperar. **Así lo voto.11.-**

----La queja que trato no podrá ser acogida en virtud de los argumentos expuestos en la introducción de este análisis, a la que remito en homenaje a la brevedad. **Así lo voto.12.----------**

----Tal lo sostenido en los ptos. 1. 2. (a los que me remito en orden a la exigüidad referida) la queja debe desestimarse. **Así lo voto.13.----------**

Documento anonimizado por AymurAI

----Respecto del agravio que trato, me reitero nuevamente en la remisión a lo manifestado en la introducción de este análisis.----------

----La ausencia normativa y la prohibición de rechazar, evitar o abstenerse de dictar fallo bajo excusa de silencio, oscuridad o insuficiencia de las leyes, con más la circunstancia de haberse arribado a esta instancia con la suspensión precautoria como hecho consumado, justifican y legitiman a mi juicio lo decidido por la *a quo*, no resultando ello conmovido por las alegaciones del actor. A todo evento, el reconocimiento de los haberes caídos per se desautoriza la crítica expuesta. Así, el agravio no puede prosperar y así he de proponerlo al Pleno. **Así lo voto.14.----------**

----Asumiendo el quinto agravio del actor quejoso, anticipo que a mi criterio deberá ser acogido en esta sede.----------

----Tal y como lo anticipé al pto. 7 de este voto, la privación del salario en el caso de una suspensión precautoria, que asimilé en sus efectos a la suspensión preventiva alojada en el art. 224 LCT, configura un riesgo para el empleador, puesto que para el caso de no comprobarse la comisión de aquéllos actos que dieron lugar a la primera, la empleadora deberá indemnizar al trabajador con el pago de los salarios dejados de percibir durante el tiempo que dure la suspensión (cfr. "Coria, *Silvio Omar vs. Federación de Círculos Católicos de Obreros y otro s. Despido*" CNTrab. Sala V; 02/02/2023; Rubinzal Online; RC J 723/23.En su virtud, corresponde hacer lugar al agravio impetrado y modificar la parte pertinente que arriba a esta Alzada en grado de apelación, disponiendo en definitiva que corresponde abonar al actor los salarios caídos a partir de la fecha en que su empleadora decidió la suspensión precautoria. **Así lo voto.15.----------**

Documento anonimizado por AymurAI

----Diferente resolución ha de tener el agravio que trato pues advierto que asiste razón al actor apelante.------

----En efecto, la judicante en el *Cons.* SEGUNDO penúlt. párr. de su decisorio, mencionó que deben regularizarse los aportes a la seguridad social del actor (no así lo de la obra social conforme prueba informativa que cita), más por un involuntario error de hecho, omitió incluir su condena en la parte resolutiva de su sentencia.-----

----En su virtud, corresponde en esta Sede modificar la parte resolutiva de la sentencia arribada en grado de apelación, y condenar a la accionada a regularizar el pago de los aportes al sistema de la Seguridad Social del actor por el período de salarios caídos condenado. **Así lo voto.16.----------**

----El agravio en tratamiento debe ser a mi juicio acogido parcialmente, pues, tal y como lo vengo diciendo (v. pto. 5. de este voto), acoger a pleno tal pretensión en esta instancia implicaría sustituir el poder de dirección y de organización que detenta la empleadora, ello en atención a que la relación laboral a mi juicio se encuentra vigente.----------

----En su virtud, estimo prudente conceder a la empleadora accionada un plazo de treinta (30) días a fin que, sin perjuicio del oportuno abono de los salarios caídos tal y como lo expuse al pto. 14 de mi voto, se aclare y resuelva la situación laboral del actor. **Así lo voto.17.----------**

----Respecto del agravio deducido por los letrados apoderados del actor al estimar bajos los honorarios regulados en su favor y conforme lo anticipé al pto. 9. de este voto, ellos a mi juicio resultan ajustados a derecho y deberán confirmarse en esta sede. **Así lo voto.-**

----Resta ponderar las costas de esta Alzada. Así, por aplicación del art. 57 de la Ley XIV N° 1 DJP, cuya aplicación referí más arriba, atendiendo la naturaleza

Documento anonimizado por AymurAI

laboral de este proceso, el carácter eminentemente alimentario de la pretensión y manteniendo la accionada el carácter de vencida, entiendo debe soportarlas ésta última. **Así lo voto en definitiva.----------**

----A IDÉNTICA CUESTIÓN, el Dr. FLASS, dijo:----------

----El Dr. Früchtenicht ha reseñado ya los hechos antecedentes y pretensiones esgrimidas en esta causa (art. 2 Ley V n°203). Antes de analizar los agravios expresados voy a efectuar mi propia relación de los hechos conforme surge de la sentencia de la anterior instancia (art. 3 Ley V n°203). El 5 de mayo de 2024 el Juzgado de Familia dictó una medida interpelando al Sr. <PER_1> a que se abstenga de hostigar[1] a <PER_3> bajo apercibimiento de una medida más gravosa. La magistrada aclaró que se trataba de una medida precautelar y que ella se adoptaba con la sola denuncia de la Sra. <PER_3>. El 16 de mayo de 2024 <PER_2> notifica al Sr. <PER_1> que, debido a la mencionada precautelar, lo relevan de prestar tareas y le suspenden la remuneración. No se impone ningún plazo para la medida de suspensión y se la deja subordinada a que se resuelva en sede judicial. El 28 de octubre de 2024 el Sr. <PER_1> notificó a su empleadora que la causa judicial había sido archivada, pero, casi un mes después la empleadora le notifica que mantendrá la suspensión sin goce de haberes. Frente a eso el empleado inició medida autosatisfacía contra su empleadora para que se la condene al pago de salarios no percibidos y se ordene su reincorporación. En el trámite se escucharon testimonios que imputaban al actor diferentes situaciones de acoso laboral. La Jueza de grado dictó sentencia y condenó a <PER_4> al pago de los salarios devengados, pero solo a partir de octubre de 2024 más intereses. Nada dispuso respecto a la

[1]Ley XIII – N° 4). -Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictarse la siguiente:-

Documento anonimizado por AymurAI

reincorporación del trabajador ni el futuro de la relación como si solo se hubiera tratado de una acción de cobro.----------

----En cuanto al marco jurídico coincido que la suspensión precautoria es una creación jurisprudencial. Siguiendo esta línea la jurisprudencia ha dicho que no corresponde, durante ella, la suspensión de haberes.[2] En cuanto al plazo de suspensión no puede superar el de 30 días.----------

----Ahora[3] sí corresponde analizar los agravios expresados.

----1) **Errónea calificación del hecho litigioso:-------**

----La demandada se queja diciendo que la suspensión no tuvo carácter disciplinario, sino solo precautoria y fue decidida en ejercicio de las facultades de dirección (art.65 LCT). Agrega que respondió a motivos serios, objetivos y razonables. -Coincido con el Sr. Vocal que me precedió en el sentido de que no importa la calificación o nombre jurídico del instituto, sino los efectos que de él resultan y a este respecto hay coincidencia en que son aplicables analógicamente las condiciones de validez que, para las suspensiones disciplinarias exigen los Art. 218 a 220 de la LCT.----

----También[4] coincido en que el instituto es de creación jurisprudencial y eso mismo nos lleva a prestar especial atención a esa fuente del Derecho. Además de los fallos ya citados, el STJ ha dicho que el plazo no puede exceder de 30 días, fundarse en justa causa y ser notificada por escrito5. Si bien no existe en nuestro sistema la obligatoriedad del precedente *"Sería en extremo inconveniente para la comunidad si los precedentes no*

---

[2]-En la ciudad de Esquel, Provincia del Chubut, República Argentina, a los tres días del mes de septiembre del año dos mil veintiséis, se reúne en Acuerdo la Excma. Cámara de Apelaciones de la Petris.
REGISTRADA BAJO EL N° 43 CANO DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS DEL AÑO 2026. CONSTE.

[3]Ley XIII – N° 4). -Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictarse la siguiente:-

[4]Ley XIII – N° 4). -Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictarse la siguiente:-

Documento anonimizado por AymurAI

fueran debidamente considerados y consecuentemente seguidos. Y aun cuando ello no signifique que la autoridad de los antecedentes sea decisiva [...]cuando de las modalidades del supuesto a fallarse no resulta de manera clara el error o la inconveniencia [...] *de las decisiones ya recaídas sobre la cuestión legal objeto del pleito, su solución debe buscarse en la doctrina de los referidos precedentes"*[5] Además se ha dicho que la suspensión solo es procedente cuando *"[...] cuando resulte necesario investigar un incumplimiento grave que prima facie le es imputable a fin de que su permanencia en el desempeño de las tareas no entorpezca la investigación"*[6] Sobre esa base, el empleador tendría derecho, durante el tiempo de la suspensión, a eximirse del deber de dar ocupación (Art. 78 de la LCT), pero no del pago de los salarios, conforme a la jurisprudencia prevaleciente.[7] Volveré sobre esto más adelante.-------

----El recurrente introduce aquí la perspectiva de género, pero nuevamente se refiere a ella en su segundo agravio y allí la trataré. Coincido con el vocal que me precedió en el sentido de que el agravio debe ser rechazado. Así lo voto.----------

----2) **Ausencia de perspectiva de género:----------**

-La demandada aduce que la sentencia carece de perspectiva de género. Hace una extensa transcripción de tratados e instrumentos legales. Insiste en que la suspensión no tiene carácter disciplinario y dogmáticamente afirma que se la condena por haber actuado correctamente. Dicho así, el agravio no alcanza en mínimo estándar de admisibilidad. No obstante atento al criterio amplio que sostiene este tribunal y a la importancia de

[5]Petris.REGISTRADA BAJO EL N° 43 CANO DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS DEL AÑO 2026. CONSTE.
[6]Petris.REGISTRADA BAJO EL N° 43 CANO DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS DEL AÑO 2026. CONSTE.
[7]-Aquí el recurrente intenta una justificación sobre porqué continuó con su actitud aun después de archivada la causa que diera origen a la

Documento anonimizado por AymurAI

la cuestión voy a analizar si hubo o no adecuada perspectiva de género en la sentencia.----------El recurrente cita jurisprudencia de nuestro STJ pero la interpreta mal9 Es cierto que ante la sola denuncia de una mujer que se dice víctima de violencia *"[...] los Estados tienen la obligación de obrar con la debida diligencia",* pero se olvida de dos detalles muy importantes: <PER_2> no es órgano del Estado y el Estado ya había actuado imponiendo una medida precautelar que ni siquiera prohibía el acercamiento solo prohibía hostigar bajo apercibimiento de una medida *"más gravosa".*----------*El* segundo y más grave error del apelante fue no prestar atención a la última parte del mismo fallo citado. Nuestro STJ agregó **"sin que por ello importe el menoscabo de los derechos fundamentales de la persona denunciada"-Hace** algunos días se divulgó por varios medios una sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Tucumán donde decía *"Pero una cosa es valorar con perspectiva de género, integrando la habitual falta de prueba directa con presunciones e indicios y otorgando al testimonio de la víctima un lugar privilegiado y otra cosa diferente es pretender que baste para condenar el mero relato de la víctima [...] La garantía de inocencia está contenida en el artículo 8.2 de la CADH y en el artículo 14.2. Del PIDCyP [...]* ***sin que pueda considerarse que tal garantía no existe o no resulta aplicable en los delitos de género"***[8] (sin resaltar en su original). Llama la atención que se hubiera considerado novedad cuando nuestro STJ ya en 2025 había dicho *"La tutela judicial efectiva de las víctimas, y el juzgamiento con perspectiva de género, no conllevan la derogación del principio de inocencia de las personas*

[8]Petris.REGISTRADA BAJO EL N° 43
CANO DEL LIBRO DE SENTENCIAS
DEFINITIVAS DEL AÑO 2026. CONSTE.

Documento anonimizado por AymurAI

sometidas a proceso, de idéntica jerarquía constitucional"11.----------

----*La* perspectiva de género no es un *in dubio pro fémina* (en caso de dudas a favor de la mujer) ni una claudicación a la presunción de inocencia o a cualquier otro derecho humano. La perspectiva de género es un método hermenéutico que convoca a prestar atención para ver si las normas y prácticas jurídicas impactan de manera diferenciada en hombres y mujeres. Su finalidad es garantizar la igualdad de trato y evitar sesgos derivados de roles o estereotipos. El STJ de Chubut dijo *" Juzgar con perspectiva de género implica garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres, la igualdad de género y una tutela judicial efectiva, evitando la reproducción de estereotipos que dan por supuesto el modo en que deben comportarse las personas en función de su sexo o género y desalentar el sesgo discriminatorio.*[9] *"Estos principios y garantías se deben aplicar de manera armónica, en la medida de lo posible, para dar una respuesta institucional justa a todos los derechos en pugna, en función de las circunstancias de cada caso".*----------

----*Concretamente,*[10] dejar a una persona sin trabajo y sin sueldo solo por ser varón y con el único fundamento de una medida precautelar donde se lo intima a abstenerse de hostigar bajo apercibimiento de medidas más graves no es actuar con perspectiva de género. Por el contrario, si al empleador le hubiera importado realmente las cuestiones de género y su perspectiva habría iniciado una inmediata investigación para conocer la verdad y hubiera actuado en consecuencias en vez de descansar sobre una precautelar y contentarse con suspender al empleado sin plazo alguno. Voto por el rechazo del agravio bajo análisis.----------

[9]Petris.REGISTRADA BAJO EL N° 43 CANO DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS DEL AÑO 2026. CONSTE.
[10]Petris.REGISTRADA BAJO EL N° 43 CANO DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS DEL AÑO 2026. CONSTE.

Documento anonimizado por AymurAI

----3) **Contradicción de la sentencia y deber de prevención:----------**

----El recurrente sostiene que la sentencia se contradice al valorar que hubo una situación de violencia probada por los testimonios producidos en la causa y por el otro no valorar el deber de prevención y protección que pesaba sobre el demandado.----------

----Es importante destacar que lo que se está juzgando aquí es, si la suspensión, con los elementos que se contaban al momento de decidirla, fue legítima o no, los testimonios se conocieron con ulterioridad y nunca la causa puede ser posterior al efecto.----------

----El recurrente incurre en lo que en teoría de la argumentación se conoce como *falacia ex post facto* o falacia de suposición retrospectiva. Ella consiste en pretender justificar una decisión invocando hechos que solo se conocieron después de haberla tomado.----------

----No hay contradicción alguna en la sentencia. Los testimonios fueron conocidos recién con el trámite de esta medida autosatisfactiva. No hay ninguna prueba de que la demandada hubiera iniciado investigación alguna, antes de tomar su decisión de suspender o haya recibido alguna denuncia sobre estos hechos. Coincido con el Sr. Vocal que me precedió en el sentido de que el agravio bajo análisis debe ser rechazado. Así lo voto.----------

----4) **Continuidad justificada de la medida:----------**

----Aquí el recurrente intenta una justificación sobre porqué continuó con su actitud aun después de archivada la causa que diera origen a la interpelación.----------

----Insiste en la supuesta contradicción de la sentencia (falacia *ex post facto).* Ya me referí a ello al analizar el anterior agravio. Además, agrega que la resolución judicial de archivar la causa solo puso fin al trámite sin pronunciarse sobre la realidad de los hechos. Ya dije en el punto "2)" que cualquier individuo, varón o

Documento anonimizado por AymurAI

mujer, goza de presunción de inocencia. No hace falta que un Juez lo diga. Es un derecho humano que se tiene por la sola condición de tal.----------

----Coincido con el Sr. Vocal que me precedió en el sentido de que el agravio bajo análisis debe ser rechazado. Así lo voto.----------

----5) **El poder de organización empresarial.Límites:---**

----Bajo este agravio, en realidad, hay dos quejas. Por un lado dice que la empleadora es dueña de elegir las medidas que considere más adecuadas y la segunda se queja de que la sentencia no le hubiera dicho cuáles eran las alternativas más adecuadas. -Ambos argumentos claramente se contradicen. Estamos frente a lo que en teoría de la argumentación se llama inconsistencia lógica. Si se acepta la primera premisa, entonces el juez no tiene obligación de señalar alternativas, ya que la discrecionalidad corresponde a la empleadora. En cambio, si se sostiene la segunda premisa, se está negando esa discrecionalidad y exigiendo al juez que la sustituya.-

----Lo que en realidad dice la sentencia es que la empleadora debió haber buscado la alternativa que más convenga para resguardar el derecho del actor al trabajo y al salario. No encuentro objeción a ello. Coincido con el Vocal que me precedió en el sentido de que el agravio bajo análisis debe ser rechazado. Así lo voto. --------

----6) **Pago de los salarios caídos.----------**

----Se queja de que se la condene a pagar los salarios caídos, pero lo hace en subsidio de que funcionen sus anteriores argumentos. Concretamente sostiene que, si la medida fue legítima, también lo son las consecuencias económicas.----------

----Ya dije que el mantenimiento de la medida no fue legítima. Esto sería suficiente para el rechazo del agravio. No obstante debo coincidir con la jurisprudencia según la cual *"Una exigencia impuesta a*

Documento anonimizado por AymurAI

ese ejercicio funcional del poder de dirección es que "solo resulta procedente separar de su cargo a un trabajador cuando resulte necesario investigar un incumplimiento grave que prima facie le es imputable a fin de que su permanencia en el desempeño de las tareas no entorpezca investigación".[11] Sobre esa base, el empleador tendría derecho, durante el tiempo de la suspensión, a eximirse del deber de dar ocupación (Art. 78 de la LCT), pero no del pago de los salarios, conforme a la jurisprudencia prevaleciente.[12][13] Coincido con el Vocal que me precedió en el sentido de que el agravio bajo análisis debe ser rechazado. Volveré sobre esto al tratar los agravios de la actora. Así lo voto.---------

----7. **Improcedencia del período temporal para la condena:**----------

----Este agravio va a ser analizado junto con similar agravio de la actora.----------

----8. **Imposición de costas.**----------

----Se queja la demanda de que se le hubieran impuesto las costas de la anterior instancia. En primer lugar, lo hace en subsidio de que prosperen sus agravios anteriores lo cual según el sentido de mi voto no sucederá. Además advierte que la sentencia solo procede de manera parcial; no hubo resistencia infundada y reitera que según la sentencia quedó probado el acoso.----------

----No encuentro motivos para modificar la sentencia de grado. La demandada resultó vencida y aun cuando la derrota no hubiera sido total corresponde imponerle las costas. Así lo voto.----------

----9. Honorarios.----------

----Se agravia también el recurrente respecto a los honorarios de los letrados de la actora.----------

[11]Petris.REGISTRADA BAJO EL N° 43 CANO DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS DEL AÑO 2026. CONSTE.
[12]Ley XIII – N° 4). -Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictarse la siguiente:-
[13]Ley XIII – N° 4). -Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictarse la siguiente:-

Documento anonimizado por AymurAI

----Voy a coincidir con el Sr. Vocal que me precedió en el sentido de que los honorarios se encuentran ajustados a derecho y se corresponden con el trabajo realizado, el tiempo empleado y la trascendencia para las partes. Deben ser confirmados. Así lo voto.----------

----A partir de ahora corresponde analizar los agravios del actor.----------

----10) **Falta de orden efectiva de cese.----------**

----Se queja la actora de que no se hubiera ordenado la reincorporación del trabajador. Sostiene que los plazos legales están vencidos y que el empleador no hizo nada disponer la reinstalación de manera segura.----------

----Coincido con el Sr. Vocal que me precedió en que dada la situación, la naturaleza de este proceso, y lo que de él surge, la sentencia atiende adecuadamente a todos los intereses en juego y no están dadas las condiciones para ordenar, sin más, la reincorporación del actor, todo ello sin perjuicio de lo que diré más adelante. Voto por el rechazo del agravio bajo análisis.-

----11 **La prevención no justificaba la privación de haberes.----------**

----Sostiene el actor que se debe modificar la sentencia dejando en claro que la finalidad preventiva no habilitaba la continuidad de un apartamiento laboral sin goce de haberes debiendo ordenarse la incorporación del actor bajo medidas concretas de organización, prevención, y resguardo a cargo de la empleadora. -Para resolver se debe tener en cuenta la naturaleza de esta medida autosatisfactiva y los límites al conocimiento pleno. Encuentro además que las medidas concretas de organización, prevención, y resguardo a cargo de la empleadora no fueron solicitadas en la demanda y su negativa no puede ser objeto de agravio. Coincido con el Sr. Juez que me precedió en el sentido de que el agravio

Documento anonimizado por AymurAI

bajo análisis debe ser rechazado sin perjuicio de lo que diré más adelante respecto a los haberes. Así lo voto.----12. **Imposición de medidas de prevención:**----Se queja el demandado recurrente de que se trasladase al trabajador las consecuencias del incumplimiento patronal: entiende que la sentencia debió ser más precisa. Debió indicar que medidas de seguridad debería tomar la demandada.----No se logra entender cuál es el interés jurídico que tiene el actor en la orden que pretende, salvo que se trata de un adelanto de lo que pide en su agravio 3.3 que será resuelto oportunamente. No invoca un interés recursivo atendible. Coincido en que este agravio debe ser rechazado. Así lo voto.----13. **Extensión de los efectos de la medida precautelar.**----Se queja el recurrente de que se hubiera considerado a la medida precautelar como una autorización para suspender al actor sin goce de haberes. Pide que esta Cámara diga expresamente que la medida dictada en sede de familia no habilitaba, por sí misma, la continuidad del apartamiento laboral sin goce de haberes.----Nuevamente no se detecta un interés recursivo. La sentencia consideró precisamente lo que dice el recurrente y por eso se condenó a la demandada al pago de los salarios devengado.----14. **Limitación arbitraria de los haberes adeudados.**----El recurrente sostiene que la condena debió hacerse extensiva a todos los salarios devengados desde la suspensión y no desde el levantamiento de la medida cautelar. Aduce que el trabajador impugnó la suspensión y si no prestó servicios fue por la negativa de la patronal. Considero que asiste razón al actor como ha dicho la jurisprudencia, sobre esa base, el empleador tendría derecho, durante el tiempo de la suspensión, a

Documento anonimizado por AymurAI

eximirse del deber de dar ocupación (Art. 78 de la LCT), pero no del pago de los salarios, conforme a la jurisprudencia prevaleciente.[14] Son aplicables analógicamente, las condiciones de validez que para las suspensiones disciplinarias exigen los Art. 218 a 220 de la LCT, como la obligación de notificar la suspensión por escrito, la mención de la causa (este recaudo tiene una importancia singular ya que permite al trabajador ejercer su derecho de defensa en el curso de la investigación interna que se realice) y que el plazo máximo no exceda de 30 días.[15] La sentencia de grado debe modificarse y deben condenarse a devolver todos los salarios desde la suspensión que debió hacerse con goce de sueldo.----------

----15 **Obligación de regularizar aportes:**----------

----Voy a coincidir con el Sr. Vocal preopinante en el sentido de que se debe condenar a la demanda a regularizar el pago de los aportes al sistema de seguridad Social por todo el período de salarios caídos ya que no hay razón para excluirlos.----------

----16 **Remisión a instancia futura.**----------

----El recurrente se queja de que la sentencia dejó librada la cuestión a un futuro proceso. Aduce que eso se traduce en incumplimiento del artículo 165 inc. 6 y 7 del CPCyC. Pide que se indique a la demandada las medidas organizativas que deberá llevar a cabo y se dé plazo para que proceda a la reincorporación del trabajador.----------

----El artículo 165 CPCyC, dispone que la sentencia deberá contener una decisión expresa y precisa de conformidad con las pretensiones deducidas en el juicio (inc 6°) así como el plazo para hacerlo (inc 7°).------

[14]Ley XIII – N° 4). -Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictarse la siguiente:-

[15]Ley XIII – N° 4). -Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictarse la siguiente:-

Documento anonimizado por AymurAI

----En primer lugar, no es razonable que el trabajador sea reincorporado sin más. Del proceso surgieron testimonios que relatan actos de acoso laboral. Ello amerita obrar con cuidado para no violar el derecho de defensa y la presunción de inocencia, por un lado, y resguardar en el futuro el derecho a la igualdad y no discriminación de las demás empleadas. No corresponde dar indicaciones a la demandada respecto a cómo llevará a cabo la organización de su empresa. La elección de los medios adecuados queda dentro de su esfera de reserva y dominio jurídico subjetivo. Sin que esto signifique abdicar de las facultades jurisdiccionales futuras en caso de ilegalidad.----------

----Ahora bien, lo que sí debe ser resguardado es el cobro de los salarios mientras la empleadora, en ejercicio de sus facultades, implemente las medidas pertinentes. Entiendo que con ello se compatibiliza adecuadamente la eficacia del proceso y la necesidad de prevención dada las circunstancias sucedidas durante el trámite del proceso.----------

----17. Honorarios:----------

----El actor recurrente se agravia porque considera bajos sus honorarios. Coincido con el Sr. Vocal que me precedió y como ya lo dije en esta misma sentencia los emolumentos regulados en la anterior instancia resultan adecuados a la labor desarrollada, a la dificultad de la materia, a la importancia para las partes y al resultado obtenido. Voto porque se rechace el agravio bajo análisis.----------

----En cuanto a las costas de esta instancia coincido con el Sr. Vocal que me precedió en el sentido de que deben ser impuestas a la demandada que mantiene la calidad de vencida. Así lo voto.----------

----A **la SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. FRÜCHTENICHT, dijo:-**

Documento anonimizado por AymurAI

----En función de lo expresado al votar a la primera cuestión propongo al Acuerdo: **I. CONFIRMAR PARCIALMENTE** la sentencia apelada, **revocándola** en cuanto dispone que los salarios caídos se devengarán desde el mes de Octubre de 2024, **decidiendo en definitiva** el pago de los salarios caídos del actor desde la fecha de suspensión (16.05.2024) y hasta tanto se aclare y resuelva su situación laboral y **condenar en definitiva** a la demandada " <PER_2> (<PER_2>)" a que en un plazo no mayor a 30 días a regularizar los aportes del actor al sistema de la Seguridad Social desde la misma fecha de inicio del cómputo de los salarios caídos; **II. IMPONER** las costas de esta instancia a la accionada apelante (art. 57 Ley XIV N° 1 DJP); **III. REGULAR** los honorarios profesionales de los Dres. <PER_5> y <PER_6>, en conjunto y proporción de ley, en el 4,5%; y los correspondientes al Dr. <PER_7> en el 3,3%, en ambos casos con más el IVA pertinente de corresponder conforme a la posición tributaria de cada uno de los letrados y a calcular sobre el monto del proceso que se determine en la estación procesal oportuna, por lo actuado en esta Alzada, haciendo constar que para el caso de no alcanzarse los mínimos legales, ellos se determinan en **DIEZ (10) JUS** y **OCHO (8) JUS**, respectivamente, conforme a los valores vigentes al tiempo de esta sentencia (arts. 5, 6 bis, 7, 9, 13, 18 y ccdts. de la Ley XIII – N° 4).----------

----A **IDÉNTICA CUESTIÓN, el Dr. FLASS, dijo:-Conforme** a lo expuesto al analizar la primera cuestión voto por **1) CONFIRMAR PARCIALMENTE** la sentencia apelada, **revocándola** en cuanto dispone que los salarios caídos se devengarán desde el mes de Octubre de 2024, **decidiendo en definitiva** el pago de los salarios caídos del actor desde la fecha de suspensión (16.05.2024) y hasta tanto se aclare y resuelva su situación laboral

Documento anonimizado por AymurAI

y **condenar en definitiva** a la demandada " <PER_2> (<PER_2>)" a que en un plazo no mayor a 30 días a regularizar los aportes del actor al sistema de la Seguridad Social desde la misma fecha de inicio del cómputo de los salarios caídos. **2) IMPONER** las costas de este recurso a la demandada vencida en autos. **3) REGULAR** los honorarios profesionales de los Dres. <PER_5> <PER_6>, en conjunto y proporción de ley, en el 4,5% y los correspondientes al Dr. <PER_7> en el 3,3%, en ambos casos más el IVA pertinente de corresponder conforme a la posición tributaria de cada uno de los letrados y a calcular sobre el monto del proceso que se determine en la estación procesal oportuna, por lo actuado en esta Alzada, haciendo constar que para el caso de no alcanzarse los mínimos legales, ellos se determinan en **DIEZ (10) JUS** y **OCHO (8) JUS**, respectivamente, conforme a los valores vigentes al tiempo de esta sentencia (arts. 5, 6 bis, 7, 9, 13, 18 y ccdts. de la Ley XIII – N° 4). ----------

----Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictarse la siguiente:----------

---- S E N T E N C I A ----------

----Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Excma. Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial N° V de la Provincia del Chubut, ***resuelve:---***

----I. **CONFIRMAR PARCIALMENTE** la sentencia apelada, **revocándola** en cuanto dispone que los salarios caídos se devengarán desde el mes de Octubre de 2024, **decidiendo en definitiva** el pago de los salarios caídos del actor desde la fecha de suspensión (16.05.2024) y hasta tanto se aclare y resuelva su situación laboral y **condenar en definitiva** a la demandada "<PER_2> (<PER_2>)" a que en un plazo no mayor a 30 días a regularizar los aportes del actor al sistema de la Seguridad Social desde la

Documento anonimizado por AymurAI

misma fecha de inicio del cómputo de los salarios caídos.----------

----II. IMPONER las costas de esta instancia a la accionada apelante (art. 57 Ley XIV N° 1 DJP).---------

----III. REGULAR los honorarios profesionales de los Dres. <PER_5> y <PER_6>, en conjunto y proporción de ley, en el 4,5%; y los correspondientes al Dr. <PER_7> en el 3,3%, en ambos casos más el IVA pertinente de corresponder conforme a la posición tributaria de cada uno de los letrados y a calcular sobre el monto del proceso que se determine en la estación procesal oportuna, por lo actuado en esta Alzada, haciendo constar que para el caso de no alcanzarse los mínimos legales, ellos se determinan en **DIEZ (10) JUS** y **OCHO (8) JUS**, respectivamente, conforme a los valores vigentes al tiempo de esta sentencia (arts. 5, 6 bis, 7, 9, 13, 18 y ccdts. de la Ley XIII – N° 4).----------

----IV. REGÍSTRESE, notifíquese y devuélvase.----------

----La presente sentencia es dictada por dos Jueces de Cámara por haberse alcanzado la mayoría y encontrarse suspendido el Dr. Claudio Alejandro Petris.----------

----**REGISTRADA BAJO EL N° 43 CANO DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS DEL AÑO 2026. CONSTE.**

Documento anonimizado por AymurAI