---En la ciudad de Trelew, a los 27 días de abril del año dos mil veintidós, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial III con asiento en la ciudad de Trelew, con la presidencia del Dr. Sergio Rubén Lucero y presencia de los Sres. Jueces del Cuerpo Dres. Aldo Luis De Cunto y Guillermo Nicolás Walter, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“M., M. A. c/ O. C. A. SA (O.) s/ Cobro de Pesos e Indem. de Ley” (Expte. Nro. 71 - Año 2022 CAT)** venidos en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado a fs. 224.----------

---**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. De Cunto dijo:----------

---Vienen estas actuaciones a conocimiento de la Alzada con motivo del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en el ID 561359, en contra del pronunciamiento definitivo dictado en autos a fs. 210/215, por el cual se hizo lugar parcialmente a la demanda promovida por M. A. M. contra O. C. A. (O.), condenando a esta última a que en el plazo de diez días abone a aquél la suma de $ 283.498,43, con más intereses y capitalización de los mismos, y costas. En el mismo escrito se recurren los honorarios regulados por altos.----------

---A fs. 216 se concede el recurso, en el ID 570600 obra la expresión de agravios, cuyo pertinente traslado conferido a fs. 217 último párrafo, fue contestado en el ID 582465.----

---I.- Haré una breve reseña de los agravios expuestos y de su contestación, a fin de delimitar el “thema decidendum” de la facultad revisora de esta Alzada.----------

---1) La demandada se agravia, básicamente de que no se hubiera tenido por acreditada la justa causa de despido, lo que argumenta en los tres primeros agravios (ver ID 570600, ptos. II.A, II.B y II.C). En el primer punto de los mencionados se objeta que el juez hubiera concluido que no se precisó la conducta desleal e indigna de confianza en la que incurrió el actor, no alcanzando con aludir a una supuesta auditoría, ya que la empleadora debió detallar el accionar al que se refería, indicar el resultado de la auditoría y la conducta enrostrada a M. Considera que dicho razonamiento soslaya que el actor, al describir sus tareas y cargo, admitió que era el responsable máximo de la planta de la demandada, por lo que no resultó ajeno a la auditoría, a su desarrollo y a sus conclusiones, ya que estaba al tanto de la misma como de las graves falencias administrativas y de gestión en el manejo de productos sensibles como medicamentos. Considera un rigorismo formal excesivo la pretensión del juez acerca de que se detalle el incumplimiento puntual endilgado al actor como máximo responsable de la planta de distribución, incumplimientos que fueron enumerados en la referida auditoría y a la que se alude en el acta notarial y que se corroboran con otras pruebas. Añade que M. tenía total conocimiento del contenido y conclusiones de la auditoría y demás controles de gestión de la empresa, pero arguye básicamente que la causal de despido invocada, pérdida de

confianza, no exige una identificación puntual de hechos ni una sumatoria de sanciones previas, sino que se configura por la conducta del empleado integralmente considerada. Y en el caso del actor, dada su condición de máximo responsable local, la pérdida de confianza, se refiere a la omisión de comportarse con diligencia, lealtad y buena fe, atento las irregularidades administrativas y de gestión detectadas en la planta Trelew, que culminaron con la falta de manejo adecuado de medicamentos. Cita jurisprudencia al efecto.----------

---Como segundo agravio cuestiona que el juez concluyera que de la lectura del acta notarial y la carta documento de despido no hubiera logrado advertir en qué consistió la conducta desleal en la que incurrió el actor. Insiste en que su parte no debía efectuar un detalle de los hechos imputados y que respecto de la pérdida de confianza invocada no se efectuó un análisis integral de la prueba. En cuanto a esto último puntualiza que se acompañó el acta notarial de despido, actas del 19/11/14 y del 22/04/15 en las que constan el pedido de explicaciones al empleado, el “checklist” de auditoría más audio, más anexos con fotografías, notificación de la empleadora de una carta de preocupación del 29/10/14 firmada por el actor, más todo el intercambio epistolar entre las partes. Explica que de toda esa documentación se desprende el desmanejo operativo de la sucursal cuyo responsable era el actor. A ello agrega que dicha prueba se aduna con los testimonios de M., R., P. y G., quienes dan cuenta de las fallas en el control de ingreso y egreso de medicamentos en la planta local, cuyo máximo responsable era M. Seguidamente se queja de que se afirmara que surge de las declaraciones testimoniales que el vencimiento de los medicamentos no era responsabilidad exclusiva del actor. Refiere que aun cuando ello pudiera ser así por cuanto M. no era el único que manipulaba los medicamentos que se recibían para su posterior distribución, omite considerar que era el máximo responsable de ello como jefe operativo como responsable de la Planta Trelew, lo cual no fue controvertido.----------

---En otro agravio alude a los anteriores para cuestionar la conclusión del *a quo* en cuanto procedió a rechazar el despido con causa dispuesto por su parte. A continuación esgrime que le causa gravamen irreparable que se hubiera acogido las multas de los arts. 1 y 2 de la ley 25323, mas su rechazo a las mismas es consecuencia de las quejas anteriores que apuntan a tener por válida la causal de despido invocada. Y otro tanto cabe decir con relación al agravio que se precisa con relación a la parte resolutiva del decisorio, dado que por los argumentos arriba expuestos, se solicita la revocación de la sentencia. Finalmente objeta el modo de imposición de las costas, en función de que se modifique el fallo, y ratifica la apelación de honorarios deducida en forma autónoma. Mantiene reserva del caso federal y termina con el petitorio de estilo.----------

---2) La actora contesta los agravios, comenzando por considerar que los mismos no constituyen crítica esencial y fundamentada, ya que sólo se manifiesta una mera discrepancia con el criterio y razonamiento del juez, reiterando cuestiones planteadas en

la contestación de demanda. Recuerda que la segunda instancia no es autónoma ni es una reconducción, sino que depende de lo actuado en la instancia anterior. Destaca que la auditoría, en la que basa la demandada la causal de despido de pérdida de confianza, nunca se incorporó en autos. Agrega que la contraria alude a prueba documental que fue desconocida por su parte y que no fuera corroborada. Reitera que no se adjuntó la citada auditoría ni sus resultados o dictámenes, sin otorgársele posibilidad de defensa al trabajador despedido, por lo que concluye que nunca existió. Cita jurisprudencia relativa a la causal de pérdida de confianza.----------

---Añade que la apelante no logró acreditar ningún comportamiento de parte de M. que configure una conducta indigna y desleal. Asimismo señala que la recurrente cuestiona que el juez no realizara una consideración integral y no parcializada de la prueba, sin embargo el mismo hizo valer la prueba que mayor fe o certeza le brindara. Cita jurisprudencia referida a la apreciación judicial de la prueba. Agrega que se intentó endilgar al actor desorden en la limpieza y algunas cuestiones sobre vencimientos de medicamentos, que se remontaban a tiempos anteriores a que M. desempeñe sus tareas, amén de que los testigos destacaron que dichos errores se daban siempre y se debían a la falta de personal, por lo cual el actor siempre reclamó. Finalmente invoca el art. 9 de la LCT en apoyo de su postura, así como cita jurisprudencia de ambas salas de este Cuerpo y del Superior Tribunal provincial sobre dicha norma. Culmina con el petitorio de estilo.----------

---II.- Delimitada la materia sobre la cual habrá de ejercer este Cuerpo la facultad revisora, me adentraré en el tratamiento de los agravios reseñados, para lo cual seguiré el mismo orden de exposición que la apelante, si bien cabe decir que se impone un tratamiento conjunto de los tres primeros agravios, ya que se refieren a atacar el razonamiento del juez por el cual no tuvo acreditada la causal de despido de pérdida de confianza, en tanto los restantes agravios son consecuencia de los tres anteriores.-------

---1) En primer lugar habré de desechar que la expresión de agravios de la accionada no importa una crítica concreta y razonada, ya que más allá de la suerte que corran las quejas, la recurrente ha puntualizado de manera correcta los aspectos del razonamiento del sentenciante que ataca. Así específicamente considera que la causal de despido invocada debe tenerse por acreditada dado que el propio actor admitió ser el máximo responsable de la planta local de la demandada, por lo que estaba al tanto de la auditoría que se dice no incorporada, a lo que agrega que ello también se acredita con el análisis integral del resto de la prueba, entre la que cita documental y testimonial. Cuestiona asimismo la responsabilidad de la que se le exime a M. por el vencimiento de los medicamentos, dado que era el máximo responsable de la planta local, como se dijo.----

---Al respecto ha de tenerse en cuenta que en casos de duda, es decir, si existe o no impugnación suficiente por tratarse de un acto lacónico o incompleto, debe estarse por la apertura de la instancia. Tal la orientación de nuestra jurisprudencia desde antiguo: la

sanción de deserción de la instancia por su gravedad debe aplicarse con criterio favorable al apelante, a condición de que el agraviado individualice, aunque sea en mínima medida, los motivos de su disconformidad (conf. CN. Civ., Sala E, 30/9/80, LL, 1981-A-154; entre otros). Se tiene decidido, en esta orientación, que los agravios no necesitan ajustarse a formalidades sacramentales e inclusive su cumplimiento a los efectos del recurso ha de ser apreciado con tolerancia, según una interpretación que se estima adecuada a una mejor aplicación de la garantía de defensa en juicio (conf. CN. Com., Sala A, 27/3/81, ED, 93-592). La sanción que importa la deserción, en suma, reviste carácter restrictivo (conf. C.CivCom San Isidro, Sala I, 28/9/76, LL, 1977-C-436) (conf. Fenochietto-Arazi: "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Comentado", Ed. Astrea, 1993, T° 1, pág. 945).----------

---En síntesis de lo anterior, corresponde tratar los agravios y descartar la deserción solicitada por la actora.----------

---2) Sentado lo anterior, y como quedara dicho en los resultandos, la demandada objeta la conclusión a la que arribara el juez de grado en cuanto a que no se acreditó la causal de despido de pérdida de confianza que invocara la empleadora en su carta documento del 08/05/15 (ver fs. 35/36 de la documentación reservada). Textualmente la misiva referida reza: *"Por la presente notificamos que queda Usted despedido en los términos del artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo. El despido encuentra causa y sustento en su accionar desleal e indigno de confianza corroborado por la Auditoría efectuada el pasado 22 y 23 de abril de 2015 en la mencionada planta, el informe del personal de seguridad de la planta Trelew y su respuesta al pedido de explicaciones de fecha 20 de abril de 2015. Sin perjuicio de lo anterior cabe mencionar que como Jefe de Operaciones ocupa un puesto de responsabilidad con deberes de fiscalización y control y su accionar violatorio del deber de buena fe conlleva a la pérdida de confianza requerida para esta posición. Que su obrar en los episodios auditados encuadran en una manifiesta inobservancia e incumplimiento de los deberes que ponen a su cargo los artículos 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo y atento a la gravedad de dichos antecedentes que impiden mantener la relación de confianza no es posible la prosecución de la relación laboral por lo que queda despedido a partir del día de la fecha…".*----------

---Sobre este tema central del pleito, el juzgador de origen argumentó que no se precisó cuál fue la conducta desleal e indigna de confianza en la que incurrió el despedido, no alcanzando con mencionar una supuesta auditoría, ya que se debió detallar el accionar referido, el resultado de la auditoría y la conducta reprochada con sus consecuencias dañosas. A ello agregó que no se trajo a juicio la auditoría mentada ni el informe del personal de seguridad que se menciona en la comunicación del despido. Siguió razonando que leída el acta notarial y la carta documento del despido no logró advertir por qué se lo despidió a M., ya que de tales instrumentos no surge cuál fue la conducta desleal. Añade que tampoco se probó las tardías alegaciones con fundamento en las

check lists realizadas al contestar demanda, lo que es extemporáneo. Finalmente en cuanto a las declaraciones testimoniales valoró que de las mismas surge que el vencimiento de los medicamentos no era responsabilidad exclusiva del actor y que constantemente se requería por más personal, desconociendo los testigos la causal de despido (ver sentencia a fs. 213, 2do. párrafo/vta., 2do. párrafo).----------

---3) La apelante comienza por esgrimir que el sentenciante omite considerar que el actor reconoció ser el responsable máximo de la planta local de la empleadora, habiendo descripto sus tareas en la demanda, por lo que no resultó ajeno al desarrollo y conclusiones de la auditoría aludida (ver ID 570600, pág. 2, último párrafo). En la demanda M. reconoció que realizaba tareas propias de un jefe de planta (ver fs. 05, último párrafo), y que tenía a su cargo el manejo de la parte operativa de bolsines y medicamentos, control de las quince personas que tenía a cargo en la planta, control de stock en la sede local, además de estar en permanente contacto con las autoridades de la empresa en Buenos Aires (ver fs. 05 vta., 2do. párrafo). Ahora bien, en la demanda, el actor aludió que, ante sus reclamos relativos a la registración y pago de horas extras y francos compensatorios, la demandada lo comenzó a coaccionar para endilgarle algún hecho que mereciera sanción o forzarlo a renunciar. Ante su negativa, agrega que se le enrostró un accionar desleal fundado en una supuesta investigación sumarial o auditoría realizada los días 22 y 23 de abril de 2015, que desconoce y de la que nunca tuvo efectiva vista, ni fue notificado (ver fs. 05 vta., 3er. y 4to. párrafos).----------

---De lo anterior queda claro que del reconocimiento de las tareas que desempeñaba el actor no se desprende derechamente que estaba al tanto de la auditoría y del informe del personal de seguridad, instrumentos en los que se basó la empleadora para tener por acreditada la conducta desleal endilgada para invocar la pérdida de confianza como causal de despido. Es que ninguna relación directa tiene el cargo desempeñado por M. con que haya tomado conocimiento de la auditoría y del informe de seguridad referidos en la comunicación del despido, ya que se trataría de actuaciones que llevó a cabo la empleadora justamente para investigar presuntas irregularidades en el desempeño del actor, por lo cual el conocimiento o vista que la apelante parece presumir por parte de M., deben ser efectivamente acreditados. Y el juzgador resaltó que no se acompañaron a la causa, lo cual se corrobora con la falta de aporte de dicha documental entre la que se encuentra reservada y ofrecida como prueba (ver fs. 38/vta., pto. VI).----------

---La quejosa refiere que los incumplimientos fueron enumerados en la auditoría -la que no fue adjuntada, como quedara dicho en el párrafo precedente- y a la que se refiere el acta notarial (ver pág. 03, 1er. párrafo del ID 570600). En cuanto al acta notarial (ver fs. 50/52 de la documentación reservada), lleva razón lo argumentado por el juez porque de manera genérica se le notifica al actor que la causa del despido radica en su accionar desleal e indigno de confianza corroborado por la auditoría efectuada los días 22 y 23 de abril de 2015, el informe del personal de seguridad de la planta y su respuesta al pedido

de explicaciones de fecha 20 de abril de 2015, y luego se alude de manera genérica a su obrar violatorio del deber de buena fe e incumplimientos de los artículos 62 y 63 de la LCT.----------

---La recurrente también refiere que la causal de despido se encuentra acreditada con otras pruebas como el “check list” más fotografías que figuran como anexos, y que revelarían los incumplimientos de M. (ver pág. 03, 1er. párrafo del ID 570600), documental que sería integrante de la citada auditoría que nunca fue acompañada (ver pág. 03 del ID 570600, 1er. párrafo). Al respecto cabe decir que efectivamente dicha documental obra reservada a fs. 106/112 pero fue desconocida por el actor, dado que no se encuentra suscripta por él ni por las autoridades de la empleadora (ver fs. 47, pto. I, A). La otra instrumental que se alude tanto en la misiva de despido como en el acta notarial precitadas, es la respuesta del actor al pedido de explicaciones de la empresa del 20/04/15, la que se agrega a fs. 105 como documental reservada, mas la misma fue también desconocida por el actor, haciendo puntual referencia a las enmiendas y alteraciones de la misma (ver fs. 47, pto.I, B). En caso de desconocimiento, la demandada había ofrecido la prueba pericial caligráfica subsidiaria (ver fs. 39 vta., pto. VI, g). Dicha prueba no fue proveída a fs. 63/64 vta., y no fue reiterada su solicitud de producción por la accionada, por lo que carece de valor probatorio. He agregar que obra a fs. 113 de la documental reservada otro pedido de explicaciones con respuesta atribuida al actor de fecha 19/11/14, mas la misma no fue invocada en la misiva de despido ni en el acta notarial mentada como elemento acreditante de los hechos que generan la causal de despido. Y otro tanto cabe señalar respecto de la documental reservada a fs. 114, la que fuera desconocida por el actor a fs. 47, pto. I, B).----------

---La apelante continúa argumentando que la causal de despido se acreditó además con diversos testimonios (ver págs. 05/07 del ID 570600), los que de manera genérica fueron aludidos por el juez de grado a los fines de tener por probado que M. no era el único responsable del vencimiento de los medicamentos, así como que se requería mayor personal dado que había muchísimo trabajo, agregando que los testigos coinciden en lo sorpresivo que fue el despido del actor y que desconocían la causal (ver sentencia a fs. 213 vta., 2do. párrafo).----------

---La recurrente comienza por citar el testimonio de M. (ver fs. 83/vta.), remarcando que M. era el único jefe de planta, añadió que el actor no controlaba el stock de medicamentos, que lo hacían los empleados, M. los ayudaba pero no era suficiente, que había poco personal, y que el actor reclamó por más empleados para el stock de medicamentos (ver respuesta primera). En cuanto a R. (ver fs. 84 vta.), ratifica que M. era el jefe de planta, que era el encargado de medicamentos y del servicio de operaciones, expresa que siempre hubo errores porque había poco personal, que había una pelea permanente por la falta de personal y sigue pasando por el aumento de trabajo, y si bien dice que desde que se fue M. la situación está mejor, manifiesta que no sabe

por qué lo echaron (ver respuesta primera). P. (ver fs. 171/172), más allá de coincidir en las funciones de M. y de que la causal de despido fue por problemas de operaciones, alude a las conclusiones de una auditoría que se realizó, y que como ya se reiteró hasta el hartazgo, no fue acompañada. Por último la testigo G. (ver fs. 184/186), quien trabajó con el actor, da cuenta del cargo del mismo y de las responsabilidades de los supervisores que venían de Buenos Aires, quienes controlaban el proceso operativo. Hace referencia a la auditoría en la planta local, desconociendo el origen de la misma, dice que la auditoría no fue avisada, refiere al check list operativo que se utilizaba y que la auditoría no se publicaba en aquella época, señalando que era un sistema de calidad menos robusto, admite que declaró en la auditoría y que no sabe por qué lo despidieron al actor. Profundiza respecto al vencimiento de los medicamentos, atribuyendo el desorden existente a los cambios en el respectivo ministerio, ya que O. no intervenía en ese control ya que ellos debían entregarlo a las empresas que dijera el gobierno. Reitera que el vencimiento de los medicamentos no es responsabilidad de la empresa sino del gobierno, sí entiende que el desorden es responsabilidad local del encargado de operativa, pero no era responsabilidad de M. el vencimiento de la medicación. Coincide en que había mucho trabajo y a veces el personal no daba abasto. Esta última declaración da por tierra el agravio que se individualiza en la pág. 07, pto. II. C del ID 570600.----------

---La recurrente considera que el juez no efectuó un análisis integral de la prueba. En lo teórico lleva razón su observación. Es que debe recordarse que la prueba debe ser valorada en su conjunto, tratando de vincular armoniosamente sus distintos elementos de conformidad con las reglas impuestas por el art. 386 del CPN (art. 390 del CPCCChubut), puesto que el proceso debe ser tomado en su desarrollo total y ponderado en su múltiple unidad: las pruebas arrimadas unas con las otras y todas entre sí. Las pruebas en general no son susceptibles de fraccionarse para que la parte que las invoca aproveche lo que le es útil y deseche lo que la perjudica, ni de fragmentar el todo integrado por la reunión de los elementos probatorios. En apoyo de la doctrina expuesta, la Corte reiteradamente ha casado sentencias por omitir valuar en conjunto las pruebas, o bien al interpretarlas parcialmente o en forma aislada de los elementos aportados a la causa; es decir, sin integrarlos ni armonizarlos en su totalidad, al expresar que “la valoración de la prueba exige una apreciación global e integradora de los elementos de juicio incorporados al proceso” (conf. CSJN, 2/10/90, LL, 1991-B-280) (conf. Fenochietto-Arazi, op. cit., ídem, págs. 343/344).----------

---Ahora bien, la aplicación de dicho principio en la especie me conduce a coincidir con el juez de grado ya que del análisis de la prueba testimonial se desprende que, efectivamente, la responsabilidad por el vencimiento de los medicamentos no era del actor, y que el desorden existente y los diversos errores operativos también respondían a la falta de personal, no debiendo obviarse la responsabilidad de los supervisores no

locales que debían controlar las funciones de M.. Pero básicamente se vuelve a que no se acreditó la causal de despido, que según la misiva de comunicación, se basó en prueba documental que no fue acompañada o fue desconocida.----------
---Es así que correctamente afirma el juez de origen que no se individualizaron, y mucho menos se acreditaron, los hechos constitutivos de la pérdida de confianza como causal de despido invocada por la demandada. Al respecto es sabido que la falta o pérdida de confianza en el trabajador es admitida como causa de despido, a condición de que sea sobreviniente y fundada en hechos objetivos que se puedan referir personalmente. Si no fuera así, como mera disposición subjetiva aun cuando estuviera bien fundada, por más razonable que haga a la extinción del contrato no justifica el despido sin indemnizaciones. La falta de confianza opera como factor subjetivo que agrava otras faltas por sí solas no proporcionadas al despido: estos son los casos relativamente frecuentes de robos de poco monto o de tentativas de hurtar, en que la causa no es el daño sino, precisamente, la falta de confianza (conf. Ramírez Bosco, Luis E., en Rodríguez Mancini-Barilaro: “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, Ed. La Ley, 2007, Tº IV, pág. 314). También se consideró que la pérdida de confianza como factor subjetivo que justifica la ruptura del contrato, debe derivar de un hecho objetivo que, injuriante por sí mismo, se ve agravado por la pérdida de confianza que tal hecho trae aparejada. Sin un hecho o actitud injuriosa que la determine, la pérdida de confianza no es factor eximente de indemnización por despido (conf. CNTrab., sala II, 22/5/75, LT, 1976-63). En el mismo sentido se decidió que el contrato de trabajo se sustenta en el recíproco respeto y la confianza entre las partes, por lo cual si en el curso de la relación laboral se produce algún hecho que impide continuar las relaciones en un plano de buena fe y confianza, es lícito ponerles fin y el causante debe soportar las consecuencias (conf. CNTrab., sala I, 23/12/04, DT 2005 (mayo), 655).----------
---Por lo demás, debe recordarse que la comunicación de la causa de despido no debe, según la jurisprudencia, atenerse a fórmulas especiales, pero sí describir con claridad, sencillez y precisión el incumplimiento contractual imputado. No debe tratarse de expresiones “genéricas o abstractas” sino de la descripción de hechos concretos y bien ubicados en el tiempo tanto como para que, por lo menos, sea invariable el contenido de los hechos descriptos y no se los pueda reubicar o redifinir a conveniencia, después de ser transmitidos. El fundamento de la carga de comunicarse con claridad la causa de despido, se relaciona en general con el derecho de defensa en juicio, idea que se originó en la jurisprudencia anterior a la LCT que incorporó la exigencia cuando la ley no la establecía explícitamente. La relación se hace sobre la base de que una explicación suficiente y oportuna de la causa del despido, permitiera tanto establecer y comunicar oportunamente las razones opuestas, como dejar ubicadas, documentar, y en general planificar, la posición de defensa en juicio y sobre todo los medios de prueba de los que en su momento sea necesario valerse (conf. Ramírez Bosco, op. cit., ídem, pág. 371).--

---La sanción para la falta de cumplimiento de esta carga, consiste en que en el juicio que inicie “la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causa de despido consignada en las comunicaciones…”. De modo que a falta de causa expresada en la comunicación del despido, no la hay, por presunción absoluta de la ley, aun cuando después se pruebe o pueda probar que hubo alguna, suficiente o no. Se trata, como se ve, de un caso de supresión de la realidad por falta de forma. Luego, en el supuesto más frecuente en que exista una comunicación de la causa del despido, la disposición legal opera de casi la misma manera, pero esta vez suprimiendo de la realidad computable toda otra causa (fundamentalmente los hechos que sirvan de causa) aparte de la que figure en la comunicación (conf. Ramírez Bosco, op. cit., ídem, págs. 371/372).----------

---Asimismo he de recordar que a los fines de cumplimentar con las exigencias del art. 243 de la LCT, la justificación ha de estar debidamente circunstanciada. La redacción original de la LCT (en que el artículo llevaba el número 264) requería que se hiciera constar *“la fecha y los hechos que lo motivan”.* Y es que, precisamente, la imputación ha de consistir en *“hechos”* que en cuanto tales puedan ser afirmados o negados y eventualmente objeto de comprobación. Por tal motivo no es idóneo consignar *conclusiones o interpretaciones* si las mismas no están acompañadas de los hechos que las sustentan. El más claro y difundido ejemplo de este defecto es el manifestar que se ha *“perdido la confianza”* sin explicar las razones fácticas que anteceden a ese resultado, puesto que mientras el trabajador puede defenderse de estas últimas nada puede en cambio argumentar contra aquélla (Machado, José Daniel, en AckermanSforsini: “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, Rubinzal-Culzoni Editores, 2016, T° III, pág. 183).----------

---En la especie, en la comunicación del despido, así como en el acta notarial referida (ver fs.35 y 50/52 de la documental reservada) no se hace referencia a ningún hecho concreto para justificar la existencia de la causal de pérdida de confianza, sino que se efectúa una remisión a la auditoría e informe del personal de seguridad que no fueron aportados a la causa. En cuanto a la respuesta atribuida a M. al pedido de explicaciones del 20/04/15 (ver fs. 105 de la documental reservada), ya se dijo que ha sido desconocida por el actor, y aun cuando fuese admitida la sanción de despido aparece desproporcionada dado que no se denuncia la existencia previa de sanciones menores. Asimismo he de reiterar que la referencia al “check list” de fs. 106/112 de la documental reservada, fue desconocida por el actor, amén de que no se encuentra firmada por autoridad alguna de la empresa, y como lo consideró el sentenciante fue invocada de manera extemporánea, ya que ninguna referencia se efectúa a dicha documentación en la comunicación del despido. Y por último, el examen de la prueba testimonial, reveló que M. no era el responsable del vencimiento de los productos medicinales, y que el desorden existente en la planta tampoco era atribuible de manera exclusiva a su posición en la empresa, sino también a la falta de personal suficiente.----------

---En síntesis de todo lo razonado y expuesto postulo el rechazo de estos tres primeros

agravios, que, repito, son los medulares, ya que en ellos se cuestiona la desestimación de la causal de despido invocada por la demandada.----------

---4) Sentado lo anterior, quedan huérfanas de contenido las tres siguientes quejas (ver págs. 08/09 del ID 570600, ptos. II.D, E y G), ya que las mismas son mero corolario de la validez de la causal de despido que fuera desechada, por cuanto en ellas se apuntó a la textualidad del considerando en el cual el juzgador desestimó la causal de pérdida de confianza, a la procedencia de las indemnizaciones consecuencia del despido incausado en el que se concluyó, y en la conclusión judicial expresada en la parte resolutiva de la sentencia. Es así que nada cabe decidir al respecto por devenir abstracto el tratamiento de tales agravios. Lo mismo cabe decir respecto de la objeción a la imposición de costas (ver ID 570600, pág. 09, pto. IV).----------

---5) Queda por analizar la apelación de honorarios por altos que de manera autónoma se dedujo en el ID 561359. Al no discriminarse entre los emolumentos, cabe entender que la apelación se dirige contra todos los honorarios regulados. Al respecto cabe decir que a los letrados apoderado y patrocinante del actor se les reguló un 19% en conjunto, y a los letrados de la demandada, también apoderado y demandado, en un 11% en conjunto, en ambos casos sobre el monto de condena (ver sentencia a fs. 215, pto. II de la parte resolutiva).----------

---Sobre este punto cabe señalar que los porcentajes se encuentran dentro de los valores de la escala prevista en el art. 6 de la ley arancelaria. Por lo demás, he de decir que este Cuerpo suele regular a los letrados patrocinante y apoderado, en conjunto, en un 19,6% en caso de la parte ganadora, y en un 14% en caso de la parte perdidosa, por lo que lejos de resultar excesivos, los emolumentos establecidos son menores a los que habitualmente regula esta Sala.----------

---Por los motivos expuestos propongo rechazar la apelación de honorarios examinada.-

---III.- En consecuencia de todo lo expuesto y razonado, corresponderá propiciar al acuerdo que se confirme el fallo apelado en todo cuanto ha sido materia de agravios.----

---En cuanto a las costas de esta sede, por aplicación del principio objetivo de la derrota (conf. arts. 57 de la ley XIV N° 1 y 69 del CPCC), se imponen a la demandada apelante. A tal fin, atento el resultado del pleito, mérito y extensión de las tareas realizadas ante esta sede, propongo regular los honorarios del letrado apoderado del actor, Dr. F. L., en un 5,70%; y los de los letrados apoderado y patrocinante de la demandada, Dres. G. A. B. y M. A. T., en conjunto, en un 2,75%; en ambos casos sobre el monto total de condena, con más el IVA correspondiente (conf. arts. 5, 6, 8, 9, 13 y 46 de la ley arancelaria; y leyes 23349 y 23871).----------

---Voto entonces a esta cuestión POR LA AFIRMATIVA.----------

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

---I.- Considero que han sido suficientemente reseñados por el colega preopinante los antecedentes del caso, lo resuelto en primera instancia y los agravios expresados por la

parte demandada apelante, por lo que me remito a dicha síntesis en homenaje a la brevedad. En lo sustancial coincide mi opinión con la de la ponente y para fundarla individualmente, según lo requiere la manda del art. 169 de la Constitución Provincial, basta formular las siguientes consideraciones.----------

--- II.- (i) Suficiencia recursiva. ----------

---De manera preliminar, aclaro que coincido con el Dr. Aldo De Cunto en cuanto, tratándose de la admisibilidad del recurso de apelación, se deben extremar los recaudos para garantizar debidamente el derecho de defensa en juicio, habida cuenta de la trascendencia del acto procesal de que se trata. ----------

---Así, en caso de duda en la apreciación de los recaudos legales requeridos para su evaluación, habrá de atenerse a la solución que evita conculcar derechos de raigambre constitucional. Ello, en tanto, nuestro ordenamiento privilegia la adecuada protección del derecho a la defensa y, en circunstancias de encontrarse controvertida la admisibilidad de un recurso de apelación, debe estarse a favor de aquella solución que evite la conculcación de garantías de neta raíz constitucional (conf. CAT, Sala A, SIL N° 09/2018; CACR, Sala A, SIL N° 215/2005; CSJN, Fallos 323:52).----------

---En esta línea, considero que ha existido una crítica concreta y razonada suficiente de la sentencia en crisis, cuestionamientos que deben ser resueltos a continuación, principalmente si se tiene que tener por acreditada la causal de despido invocada por la demandada. ----------

--- (ii) Despido por pérdida de confianza. ----------

---Aclarado lo anterior, el principal cuestionamiento que realiza la empresa recurrente es que el Juez de primera instancia concluyó que no se acreditó la causal de despido invocada en la carta documento del 08/05/2015. De ello se desprenden, en realidad, la mayoría de los agravios, como indicó mi colega de Sala.----------

---Puesto en dicho análisis, destaco que en esa comunicación el despido se fundó en el "*accionar desleal e indigno de confianza"* de M. como Jefe de Planta "*corroborado por la Auditoría efectuada el pasado 22 y 23 de abril de 2015 en la mencionada planta, el informe del personal de seguridad de la planta Trelew y su respuesta al pedido de explicaciones de fecha 20 de abril de 201*5…". De modo que la causal invocada fue la denominada "pérdida de confianza" que la conducta del trabajador generó en su empleador, como impeditiva de la continuidad del vínculo laboral.----------

---Debo comenzar señalando que ésta no constituye una causal autónoma de despido. La ley laboral no ha receptado en su texto, de manera clara y exhaustiva, los casos que configuran una injuria en estos casos, ni cuál es el concepto y caracteres de esta causal. Sin embargo, se dice que es un estado generado en el principal a raíz de la injuria proferida por el dependiente mediante su obrar, cuando éste incurre efectivamente en un incumplimiento concreto, el que en función de las tareas desempeñadas, genera dudas al empleador en relación a su lealtad, buena fe o fidelidad de cara al futuro. Ello debe

necesariamente derivar de un hecho que conculque las expectativas acerca de una conducta leal acorde con los deberes de buena fe y fidelidad creadas con el devenir del vínculo, el que se frustra a raíz de un suceso que conduce a la convicción de que el trabajador ya no es confiable pues cabe esperar la reiteración de conductas similares en el futuro (conf. CAPM, SDL N° 09/2021; CAE, SDL N° 23/2017).----------

---Como factor subjetivo que justifica la ruptura de la relación, entonces, debe implicar una violación grave del deber de fidelidad, por lo que necesariamente tiene que derivar de un hecho objetivo de por sí injuriante, de magnitud suficiente. Es por eso que en estos casos se dice que la causal de despido es el acto del trabajador que originó la pérdida de confianza y el despido debe fundarse en él, independientemente de que también se invoque la pérdida de confianza, para resaltar la gravedad de la injuria. Un despido fundado exclusivamente en la pérdida de confianza, es un despido sin causa. Por eso, se resalta que, en la notificación del despido, para cumplir los requisitos del art. 243 LCT, debe detallarse con claridad, como justificación del mismo, el acto injurioso del trabajador que originó la pérdida de confianza [conf. Vázquez Vialard, Antonio, Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo 5, Ed. Astrea, Buenos Aires: 1984, pág. 409; CAT, Sala A, SDL N° 66/2016, con cita a CNAT, Sala VIII, 27-2-97, “R., P. A. c. Banco del Buen Ayre SA”, D.T. 1997-B-1392 – citado en Revista de Derecho Laboral, 2011-1, Ed. Rubinzal Culzoni, pág. 173; CAPM, SDL N° 04/2017, con cita a Funes de Rioja, D., “Despido por pérdida de confianza en el trabajador”, publicado en: IMP2013-5, 163 – DT 2013 (julio), 1556, LLOnline: AR/DOC/1480/2013].----------

---Ahora bien, también debe tenerse presente que la justificación de toda causal de despido, sea directo (decidido por la empleadora) o indirecto (dispuesto por el trabajador), tiene que ser acreditado por quien produce la extinción del vínculo. Es decir, quien alega un hecho como justa causa de despido debe probarlo, por lo que incumbe a quien lo invoca la prueba del hecho contemporáneo que diera lugar al despido (conf. art. 381 del CPCC, por vía del art. 73 de la Ley XIV N° 1; CAT, Sala B, SDL N° 18/2014; SDL N° 91/2016, con cita a CAT, Sala única, SDL N° 115/1995; y SDL N° 02/1997; Fernández Madrid, Juan Carlos, “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, La Ley, 3ra. ed. act., 2007, T. II, par. 15.6.4., pág. 1848; CAT, Sala A, SDL N° 33/2017). ----------

---En este orden, la injuria —como causal de rescisión del contrato de trabajo— tiene que darse a través de las probanzas aportadas a la causa con perfiles netos que la hagan aparecer como palpable y definida, sin tintes claroscuros que la delineen como cargada de subjetivismo, caracterizándola de personal. Tratándose el despido de la ruptura del vínculo contractual, que se pretende sea sin indemnización, le incumbe a la empleadora aportar prueba fehaciente sobre el hecho o los hechos que determinaron el distracto. Si la prueba no es fehaciente y deja en cambio en el ánimo del juzgador una actitud dubitativa, debe desecharse la medida dispuesta por la patronal y tomar al despido como injustificado, mandando a pagar las indemnizaciones de ley [conf. CAPM, SDL N°

44/2014, con cita a CTrab. San Francisco (Córdoba), 08/11/90, TySS, 1991-655 (70); SCBA, 16/10/73, TySS, 1973/74-443].----------

---De modo que, como primera aproximación al caso, la circunstancia que el Sr. M. haya sido el jefe de planta del establecimiento de la demandada ubicado en Trelew, no lo transforma de por sí en responsable de cualquier circunstancia que aconteciera en el mismo o que ello justifique sin más su despido por pérdida de confianza, como pretende imponer la empresa. Por el contrario, debe acreditarse concretamente cuáles fueron los hechos invocados para dar por terminada la relación laboral y evaluar si los mismos justificaron esa medida. ----------

---Para ello tengo presente, reitero, que en la comunicación de despido la empresa invocó "accionar desleal e indigno de confianza" de M., justificado en la auditoría efectuada el día 22 y 23 de abril de 2015 en la planta, el informe del personal de seguridad de la planta Trelew y su respuesta al pedido de explicaciones de fecha 20 de abril de 2015. Es aquí donde se desestabiliza el planteo de la demandada, ya que ninguno de estos elementos fue debidamente acreditado. ----------

---Es cierto que la comunicación del despido por justa causa no se encuentra sujeta a términos solemnes ni sacramentales, sino que se requiere el aviso escrito con la invocación de manera suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato de trabajo. Así, si bien no debe contener necesariamente la detallada descripción de todas las circunstancias referidas a los hechos constitutivos de la injuria, los hechos que motivan el despido deben ser particularmente puntualizados, siendo insuficiente las expresiones genéricas. Se debe señalar el motivo causante del despido con la claridad suficiente que permita a la contraparte individualizar la situación originante del distracto. Es decir, una adecuada referencia que, aun breve, implique para el destinatario la certidumbre sobre las circunstancias que han determinado la ruptura contractual (conf. CAE, SDL N° 15/2018; CAT, Sala A, SDL N° 18/2009; CAPM, SDL N° 11/2018; CAT, Sala B, SDL N° 26/2001; CApel.Reconquista, Sta.Fe, en Pleno, 23/10/86, TySS, 1987-367).----------

---En este sentido, encuentro que la remisión a cierta documentación (auditoria, informe, etc.) que realizara el empleador para justificar el despido, debidamente individualizada, es suficiente a los fines de circunstanciar la comunicación rupturista. Sin embargo, la cuestión aquí es que la empresa no acompañó en esta causa ninguno de dichos informes, o por lo menos —en la forma en que lo hizo— no fue suficiente para tenerlos por acreditados. En palabras llanas, la comunicación rupturista se remitió a ciertos documentos que no fueron acreditados.----------

---Así, en primer lugar, la mentada "*Auditoría efectuada el pasado 22 y 23 de abril de 2015 en la mencionada planta"* no fue agregada en el expediente. Este es el principal elemento probatorio en que se basó la empresa para despedir al actor y no lo acompañó en autos. Tan simple como ello. Esta prueba documental era ciertamente la principal y

no fue adjuntada en la contestación de la demanda ni a lo largo de todo el expediente. De ese documento supuestamente surgían las faltas en concreto cometidas por el actor que justificaron el despido y se carece del conocimiento sobre su contenido. Esto no puede suplirse con referencias genéricas como señalar que el actor debía conocerlo por ser Jefe de Planta o aquellas que realizan los testigos en similares condiciones sino que debió haber sido acompañado materialmente como prueba documental en la causa. ----

---En cuanto hace al "*informe del personal de seguridad de la planta Trelew*", tampoco fue acompañado en el expediente. Y si tengo por tal al denominado "*Check List de audio operativo*" (fs. 106/112), debo observar que el mismo carece de toda firma o fecha cierta que permita darle un mínimo de valor probatorio. Además, el accionante desconoció (ver fs. 47) esa documentación, la que no mereció ningún tipo de prueba adicional o subsidiaria para poder acreditar su veracidad. ----------

---En cuanto hace al pedido de explicaciones del 20 de abril de 2015, si bien éste cuenta con una supuesta firma aclarada que se le atribuye al actor, éste la negó en su momento, no habiendo ofrecido la parte demandada otro medio probatorio para acreditarla, principalmente la pericial caligráfica (conf. CAT, Sala A, SDL N° 83/1995). Lo mismo ocurre con el pedido de explicaciones de fs. 113.----------

---Debe recordarse que el actual art. 314 del CCCN, siguiendo la línea de los arts. 1014 y 1028 del CC, señala que "todo aquel contra quien se presente un instrumento cuya firma se le atribuye debe manifestar si ésta le pertenece", en tanto "la autenticidad de la firma puede probarse por cualquier medio". De modo que, al tratarse de instrumentos privados, correspondía al demandado proceder conforme lo previsto en los arts. 394 y 462 del CPCC. Al ser negada por la contraria la firma, la que no estaba certificada, ni se ofreció la prueba de reconocimiento de firma para el caso que ella fuese desconocida, ello constituye una circunstancia que obsta a reconocerle cualquier tipo de valor probatorio al documento (conf. CACR, Sala Única, SIC N° 116/2022; CAT, Sala B, SDC N° 127/2000).----------

---Así las cosas, el desconocimiento del actor de distintos instrumentos privados acompañados en el expediente por la demandada mereció que ésta encarrille su acreditación mediante los arts. 391 y siguientes del CPCC, lo que no hizo, por lo que le es oponible la sanción que acarrea el incumplimiento de la carga probatoria correspondiente (conf. STJCh, SI N° 42/SCA/2013; con cita a Osvaldo Alfredo Gozaíni, "Código Civil y Comercial de la Nación – Comentado y Anotado", Ed. La Ley, año 2002, pág. 296).----------

---En síntesis, la empresa citó en su comunicación de despido con justa causa, distintos instrumentos que no fueron debidamente acreditados, circunstancia que impide evaluar su contenido y si el mismo justifica la causal invocada. O sea, esa omisión probatoria implicó que el Tribunal no pueda constatar que las faltas que describía —supuestamente— la auditoría efectuada el 22 y 23 de abril de 2015 en la planta de la

empresa, el informe del personal de seguridad de la planta Trelew y su respuesta al pedido de explicaciones de fecha 20 de abril de 2015 sean las mismas que posteriormente la demandada describió en su contestación de demanda a tales efectos. Esta circunstancia es suficiente para rechazar el recurso de apelación deducido. ----------

---No obstante ello, la empresa reclama en sus agravios un estudio integral de la restante prueba rendida en el expediente a fines de tener por acreditados aquellos hechos que pretende imponer para la causal invocada. Si bien esto no es necesario para resolver, agrego que el resto de la prueba tampoco acompaña al impugnante, principalmente las testimoniales, en tanto no surge de las mismas que hayan existido faltas graves por parte de M. que justificaran su despido por pérdida de confianza.----------

---En efecto, con fecha 26 de septiembre de 2017 declararon los Sres. P. F. M. y P. M. R., empleados en la planta de O. de Trelew en la época donde el actor laboró para la demandada. Esta circunstancia me lleva a darles mayor valor que los restantes, en tanto, por su vinculación personal y directa pudieron conocer aquellas vicisitudes particulares que interesan al proceso, circunstancias ajenas a los restantes declarantes, quienes no laboraban en la planta local (conf. CAT, Sala B, SDL N° 06/2015). ----------

---El primero señaló que era habitual la diferencia de stock en medicamentos; que el actor no controlaba el stock; que no había personal suficiente; que M. puso en conocimiento esta situación al personal jerárquico y solicitó más empleados; que esa situación era de larga data y era conocida por la empresa; y que el anterior jefe de planta (S.) dejó de trabajar por la diferencia de stock.----------

---El segundo señaló que los errores en la planta existieron siempre, principalmente por el escaso personal para tanto trabajo, mucho volumen de medicación para tan pocos empleados; que la falta de personal era una pelea constante con la empresa, lo que continúa al día de la fecha por el aumento de trabajo, aunque hoy son cinco empleados más a lo que era en su momento cuando estaba M.; que era un tema habitual que se planteaba a los responsables de la empresa en Buenos Aires pero se daban pocas respuestas; y que era común recibir medicación vencida de parte de los laboratorios.----

---Por todo ello, puedo concluir que estas dos declaraciones testimoniales son razonablemente coincidentes, de manera precisa, objetiva, concordante, sincera, específica, imparcial y concluyente, respecto que la situación general del establecimiento ubicado en Trelew, incluso de períodos anteriores al ingreso del actor a la empresa, lo que no le era enteramente imputable al trabajador despedido. Por el contrario, éstas tenían como principal causa la escasez de personal para procesar el cúmulo de trabajo existente, situación que fuera puesta en conocimiento —incluso por M.— a la dirección de la empresa, sin que ésta tome medidas al respecto, amén de despedir al jefe de planta. ----------

---De modo que —más allá de lo dicho en la primera parte de mi voto— considero que las circunstancias que surgen de las testimoniales, sobre las que se aferra el apelante,

tampoco justifican la ruptura del contrato de trabajo por “pérdida de confianza”. Por el contrario, la falta que puede provocar un despido en estos términos debe ser realmente de tal gravedad como para no consentir la continuidad de la relación, como ya se dijo, agregando que existen toda una gama de sanciones alternativas adecuadas a las circunstancias de cada caso para corregir conductas que no lleguen a ese grado, debiendo tenerse siempre presente, en caso de duda, el principio de conservación del contrato (conf. art. 10, 62, 63 y 67 de la LCT; CAT, Sala B, SDL N° 78/1999; CAPM, SDL N° 37/2014).----------

---Como es sabido, en nuestro sistema de derecho laboral, si el trabajador incurre en faltas o incumplimientos a sus deberes legales, convencionales o contractuales, el empleador puede aplicarle sanciones disciplinarias, admitiendo la LCT que éstas pueden ser desde llamadas de atención, apercibimientos y suspensiones, hasta inclusive el despido. Éste, sin duda puede constituir la culminación de una serie de sanciones anteriores o bien puede ser la respuesta a la gravedad de un único incumplimiento imputable al trabajador, pero en todos los casos el despido, como cualquier sanción debe ser proporcionado a la falta cometida, caso contrario resultara arbitrario. Por tal razón, ante la duda sobre la gravedad de un incidente, el empleador debe respetar el principio de continuidad de la relación de trabajo y aplicarle una sanción más benigna al dependiente, en lugar del despido que es la máxima prevista en el ordenamiento legal. Cuando se habla de “proporcionalidad” o de “sanción proporcional” se cumple con tal requisito cuando existió una armónica relación entre la importancia y gravedad de la falta y la naturaleza y extensión de la sanción a aplicar por parte del empleador (conf. CAT, Sala A, SDL N° 41/2021, con cita a Conf. CNTrab., Sala 5ta. “Piaza, Jorge A. v. Banca Nazionale del Laboro S.A.” 12/12/96; CAT, Sala B, SDL N° 15/2001; SDL N° 26/2001; CAPM, SDL N° 37/2014, con cita a Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, La Ley, 42-882). ----------

---En este caso, considero que los hechos imputados al actor que la demandada describió en su contestación de demanda y expresión de agravios tampoco justificaban la extinción del contrato de trabajo, atento pudo el empleador comunicar otra sanción menos grave, proporcional a la falta e historial disciplinario del actor. En efecto, en la versión de la demandada, pasó de un llamado de atención al despido sin más, sin haber intentado otra sanción intermedia para revertir la situación, como hubiera sido una suspensión. De manera que en un caso donde los testigos señalaron que las cuestiones imputadas al actor respondían a otras circunstancias que no le eran enteramente atribuibles, que eran responsabilidad de terceros o que el mismo actor había solicitado medidas para evitarlas, así como surgía del legajo del trabajador que no contaba con mayores antecedentes disciplinarios, corresponde señalar que el despido comunicado —en cualquier caso— fue arbitrario. ----------

---En suma, corresponde el rechazo de los tres primero agravios del apelante, como

propone el Dr. De Cunto, ya que todos ellos son una consecuencia de la desestimación de la causal de despido invocada por la demandada. De igual manera respecto de las tres siguientes quejas y la imposición de costas, los cuales devienen abstractos por ser un corolario de la validez de la causal de despido que fuera desechada y la procedencia de la demanda, respectivamente.----------

--- III.- Recurso por honorarios altos. ----------

---En cuanto hace al recurso de apelación deducido por la demandada (ID 561359) por considerar altos los honorarios regulados, coincido con el Dr. De Cunto que no le asiste razón al recurrente. Es que, considerando la importancia y extensión de las labores realizadas en la causa, así como el carácter con que actuaron, las etapas cumplidas y el resultado obtenido, no se advierte que las regulaciones cuestionadas resulten altas, correspondiéndose tales porcentuales con las pautas mínimas y máximas posibles y aplicables en la especie (arts. 5, 6, 7, 8, 38 y 46 Ley XIII nº 4); incluso siendo inferiores a las regulaciones usuales que emplea esta Alzada. ----------

--- IV.- Costas y honorarios. ----------

---En cuanto a las costas, se imponen a la parte demandada en virtud del principio objetivo de la derrota (conf. art. 57 de la Ley XIV N° 1 y el art. 69 del CPCC). ----------

---A tal fin, atento el resultado del pleito, mérito y extensión de las tareas realizadas ante esta sede, concuerdo con mi colega de Sala que se deben regular los honorarios del letrado apoderado del actor, Dr. F. L., en un 5,70%; y los de los letrados apoderado y patrocinante de la demandada, Dres. G. A. B. y M. A. T., en conjunto, en un 2,75%; en ambos casos sobre el monto total de condena, con más el IVA correspondiente (conf. arts. 5, 6, 8, 9, 13 y 46 de la ley arancelaria; y leyes 23349 y 23871).----------

---En suma, a la primera cuestión, voto POR LA AFIRMATIVA.----------

---**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, el Dr. De Cunto expresó: ----------

---En vista del acuerdo arribado acerca de la cuestión precedente, corresponde por tanto: ----------

---I.- Confirmar el fallo apelado en todo cuanto ha sido materia de agravios.----------

---II.- Imponer las costas de esta sede a la demandada apelante.----------

---III.- Regular, por las tareas realizadas ante esta sede, los honorarios del Dr. F. L., en un 5,70%; y los de los Dres. G. A. B. y M. A. T., en conjunto, en un 2,75%; en ambos casos sobre el monto total de condena, con más el IVA correspondiente.----------

---Así lo voto.----------

---**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, el Dr. Walter dijo: ----------

--El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. De Cunto, fiel expresión de la decisión del Cuerpo que se ha formado por mayoría con la anterior votación.----------

---Así lo voto.----------

---Con lo que se dio por terminado el acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría (Art. 274 del C.P.C.C –Ley XIII N° 5), pasándose a dictar: ----------

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

---Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:----------

---Confirmar el fallo apelado en todo cuanto ha sido materia de agravios.----------

---Imponer las costas de esta sede a la demandada apelante.----------

---Regular, por las tareas realizadas ante esta sede, los honorarios del Dr. F. L., en un 5,70%; y los de los Dres. G. A. B. y M. A. T., en conjunto, en un 2,75%; en ambos casos sobre el monto total de condena, con más el IVA correspondiente.----------

---Regístrese, notifíquese y devuélvase. ----------

ALDO LUIS DE CUNTO
JUEZ DE CÁMARA

GUILLERMO NICOLÁS WALTER
JUEZ DE CÁMARA

----**REGISTRADA BAJO EL N°____018____DEL AÑO 2022 – SDL – CONSTE**.---------

UBALDO RENÉ AGUILERA
SECRETARIO DE CAMARA