----En la ciudad de Trelew, a los 08 días de junio 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 del Sr. Juez del Cuerpo Dr. Guillermo Nicolás Walter, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“M., O. E. c/ T. D. O. SA Y OTRO s/ Cobro de Pesos e Indemnización de Ley” (Expte. Nro. 130 - 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. 81.

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

----Vienen estos actuados al conocimiento de este tribunal de alzada con motivo del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada mediante presentación ID 580942, en contra la sentencia definitiva dictada en autos, obrante a fs. 71/74 y vta.-------

----La sentencia apelada resolvió hacer lugar en todas sus partes a la demanda entablada por el Sr. O. E. M. condenando a las demandadas, “T. D. O. S.A.” y “T. P. S.A.” a que, en el plazo que se fija, le abonen al actor la suma de $ 1.116.142 más los intereses y capitalización fijados en el considerando respectivo; todo ello, con más las costas.---------

----El escrito de expresión de agravios fue presentado mediante escrito ID586282.---------

----Por providencia de fs. 76, se ordenó correr traslado de los agravios a la parte actora, el que evacuado fue tenido por extemporáneo por providencia de fs. 77.----------

----I.- Al expresar agravios la parte demandada cuestiona que el juzgador entendiera que el pedido de explicaciones cursado al trabajador no se corresponde con el motivo del despido, sosteniendo que todo lo contrario, afirmando que mediante la comunicación de despido se expresó de manera suficientemente clara los motivos en los que se fundara la ruptura del contrato. Asevera que el actor comprendió clara y con absoluta certeza cuál era el motivo del despido, pues era un solo hecho sobre el cual se le había solicitado explicaciones. Indica que el hecho de entregar material de la empleadora subrepticiamente a otro empleado, que intentó sin éxito sacarlo de la empresa ocultó entre sus ropas fue uno solo. Es por ello, expresa, que el actor jamás cuestionó las deficiencias que pretende introducir el juzgador de grado avanzando en defensa del trabajador más allá del ejercicio propio del mismo. Apunta que con un criterio paternalista y propio el juzgador a quo introduce incógnitas que el trabajador nunca tuvo pretendiendo enrostrar a su parte deficiencias que no existen y que nunca fueron invocadas por el despedido. Insiste que el actor jamás cuestionó deficiencias ni en el pedido de informes ni en la comunicación de despido. De allí que, concluye, que es lógico que si el actor no duda de la causal invocada es porque comprendió perfectamente las circunstancias

protagonizadas –entregando materiales de la empresa y el beneficiario intentado sacarlas del predio ocultas entre sus ropas-. Entiende que si el despedido no invoca incomprensión del texto es porque entendió perfectamente la causal, por lo que el análisis y argumentos del juzgador a quo se encuentra desentendido de los hechos probados y del derecho aplicable lo que conduce, postula, a un supuesto de arbitrariedad de sentencia. Se agravia también de la invocación de extemporaneidad en el despido. Indica que en la demanda el actor acusó al despido de afectar el principio de gradualidad y proporcionalidad, puntualizando que nada dijo de la contemporaneidad dando por aceptado que tal requisito se hallaba cumplido. Por ende, plantea que el Juez se inmiscuye en vicios no aducidos por inexistentes. Expresa que si el propio trabajador admite tácitamente que la temporaneidad no es cuestionable mal puede el juez abordar un tópico que no fue propuesto en la demanda. Señala que esta clara la fecha en que le fue solicitado el informe y la fecha en que lo recibió, pero no está claro cuándo entregó su descargo M. Señala que a ningún empleador se le ocurriría declarar extemporáneo un descargo presentado más allá de los cinco días que indica la convención colectiva. Del mismo modo, dice, resulta un absurdo la apreciación del juez acerca de la extemporaneidad en la comunicación del despido contada artificialmente y sin fundamentos rigurosos en esos 56 días. Insiste en que el juzgador ha invocado un vicio que no solo no existe sino que ni siquiera fue traído al proceso por el trabajador que, por consiguiente, ha aceptado antes y durante el juicio que la comunicación del despido fue emitida en tiempo propio. Añade que la prestigiosa doctrina que se cita en la sentencia no contempla el supuesto en que el empleador debe efectuar una lógica investigación de los hechos, o como sucede en este ámbito laboral –apunta-, en el que se prevé casi con regularidad el pedido de explicaciones por parte del empleador. La contemporaneidad entre el hecho y la comunicación de despido que se refiere no se aplica a casos en que, como sucediera aquí –dice-, es necesaria una previa investigación que permita corroborar los hechos supuestos. De allí, concluye, que las citas no resulten aplicables al presente caso. Transcribe la porción del pronunciamiento que entiende es la que contiene el argumento medular, expresando que el aludido vicio de extemporaneidad no fue invocado por el actor, que tuvo por adecuada la época en que se efectuara, mientras si adujo la falta de gradualidad y proporcionalidad en su escrito de demanda. Señala que este grave error de la sentencia que apunta en cuanto se extralimita del debate sitúa a su parte en indefensión. Explica que si en su demanda el actor hubiera invocado la extemporaneidad de la comunicación del despido su parte habría desplegado su defensa al respecto, pero como no fue postulado tal cuestión no integro el debate. Agrega que el decisorio además, se encuentra imbuido de una reprochable subjetividad por cuanto el juez infiere que ese lapso demuestra que la falta no era tan grave o que no existió pérdida de confianza, lo cual no encuentra respaldo en ningún antecedente de hecho debidamente probado lo cual

desautoriza la decisión que se ataca. Invoca el legajo del actor que desmiente –manifiesta- la pulcritud que se presenta en la demanda exhibiendo un comportamiento propio de un trabajador excelso. Pasa a transcribir una porción de las consideraciones realizadas por el juzgador de grado con relación a los “incorrecciones” señaladas en el responde, a cuya lectura remito. Explica que las solicitudes de dinero fueron referidas para observar el desorden económico del actor en la administración de un ingreso que es fijo. Indica que el análisis del juzgador está en los motivos y no en las solicitudes, lo que significa que no comprendió el planteo de su parte. Cuestiona también las calificaciones hacia la empleadora describiéndola como “un codicioso empleador ávido de atesorar billetes”, lo cual denota ignorancia –expresa- de los avatares actuales de la empleadora coronada con una afrenda que desautoriza la sentencia por exhibir una ausencia de objetividad convirtiendo en pecado el fin de lucro esencial a toda sociedad comercial. Cuestiona también el análisis de los testimonios de B. y L., sin reparar que la declaración del primero se contrapone con el descargo efectuado por M. el que transcribe. Extrae del mismo que el trabajador no pidió autorización a nadie para entregar un material de la empleadora a otro empleado, por lo que – concluye- la declaración de B. es falsa; y, que el material le fue entregado a un tercero en cumplimiento de obligaciones personales de M., es decir –explica- como se olvidó de entregar un material propio no tuvo mejor idea que echar mano del material de la empresa y de este modo cumplir con sus obligaciones personales. Hace notar la coherencia del desorden obligacional con los reprochables pedidos de dinero de toda índole. Respecto del testimonio de L., señala que no aporta nada, no solo porque la oferta a algunos trabajadores no demuestra que la empresa pretendiera terminar la relación con el actor, sino porque todo el argumento actoral, con el solo paso del tiempo, ha quedado desmentido porque la empresa sigue funcionando, el taller sigue abierto y los empleados siguen trabajando. Observa que la insignificancia que se le ha pretendido dar al elemento sacado del taller y entregado a un tercero no mejora la condición del actor, que luego de reconocer expresamente su accionar agrega que lo hizo en cumplimiento de obligaciones personales contraídas con anterioridad. Similar sería el caso, manifiesta, de un cajero que echara mano de los fondos de la empresa para atender sus obligaciones personales. Se juzga el ardid y no el mayor o menor valor económico del elemento que subrepticiamente se intentó sacar de los talleres. Finaliza peticionando que se revoque la sentencia apelada, con costas.----------
----Al responder a los agravios la parte actora manifiesta en referencia a la entidad económica del bien sustraído, que no hubo tal sustracción porque el presunto objeto del “ilícito” nunca salió del área de la empresa. Alude al testimonio de B. quien declaró que su parte le había consultado a él si podía llevar un chofer algo –que no recuerda bien- que supone que era para la parrilla y que le consultaron por ese material que estaba en el tacho de la basura, que le dijo que sí y después no sabe que sucedió. Sobre la extemporaneidad cuestionada señala que no hay arbitrariedad alguna porque es *“iuria*

novit curia". Cita el TCL por el que respondiera la comunicación del despido donde se indica el rechazo del mismo "…por no ajustarse a derecho y por extemporánea y tendenciosa…". Alude al art. 27 del C.C.T. 460/73, el que transcribe, conjugándolo con la demora de los 63 días entre el hecho presuntamente punible y la sanción aplicada.

Observa que la cita del mencionado artículo convencional fue realizada por la parte recurrente por lo que no viola ninguna norma procesal. Expresa que quien tenía la obligación de probar en el marco del despido era la empresa. Manifiesta que el otrora prestigioso taller de G. X. de Trelew que a principios de 2019 tenía un plantel de alrededor de 30 personas hoy tiene una administrativa y dos empleados que asisten a la recarga de combustible de las escasas unidades que recalan para ese fin por lo que carece de sentido la frase de que todo sigue funcionando, que el taller sigue abierto y los empleados siguen trabajando. Refiere al testimonio de L., el que pasa a transcribir en porciones a cuya lectura remito. Afirma que lo de M. fue un invento, cita una carta documento e individualiza un expediente que dice obra en el escrito inicial y que no fue desconocida por la demandada preguntándose quién entregó a quién el desperdicio de chapa. Culmina señalando que la carga de probar estaba en cabeza de la empleadora y no aportó siquiera un testimonio de los que ofreciera como prueba, no aportó la carta documento que dice haber enviado en su comunicación fechada el 6 de marzo de 2019 y los más importante –expresa- no aportó las grabaciones de las cámaras de video que dijo poseer. Finaliza solicitando se rechace la pretensión de la demandada con costas.----------

----II.- En los límites establecidos por el contenido de los agravios, formulados por la parte demandada; como asimismo, atendiendo a la respuesta dada a ellos por la parte actora, ingresaré al tratamiento en conjunto de todos ellos dado que, estimo, se encuentran estrechamente vinculados entre sí.----------

----Con el fin de ordenar el análisis a emprender principio por advertir que la comunicación del despido, de fecha 28/02/2019 (Ver: CD X., fs. 8 y 141), no refiere a ningún antecedente previo al hecho al que se alude, por lo cual corresponde descartar derechamente cualquier posible consideración que se pretenda introducir al respecto. Ello, allende que fueran invocadas en el escrito de contestación de la demanda y que el juzgador de grado efectuara consideraciones vinculadas a tales referidos como antecedentes obrantes en el legajo del actor (ver: primero y segundo párrafos del considerando de fs. 73), las que han de estimarse que fueron realizadas a título de un mero mayor abundamiento, toda vez que siendo ajenas a la configuración de la causal en la que se intentara justificar el despido no son relevantes para la elucidación del presente conflicto de intereses a resolver en esta sede jurisdiccional.----------

----Repito, tal como correctamente lo postulara el actor en su demanda (ver: 2º párrafo de fs. 08 vta., del escrito de demanda), los referidos como "antecedentes", desde que no integró el hecho fundante de la pérdida de confianza que fuera invocada como justificación de la decisión rescisoria comunicada al trabajador, no cuentan de manera alguna para la

evaluación del distracto ocurrido en la especie.----------

----Por otro lado, también es menester dejar establecido inicialmente que el hecho mismo enrostrado al trabajador como desencadenante de la pérdida de confianza denunciada como causal de despido, tampoco ha sido realmente controvertido. De hecho, el mismo actor alude al mismo mediante la transcripción de los despachos que conformaron el intercambio epistolar, aunque vinculándolo a una intención patronal de desprenderse de sus empleados con motivo de una “transformación” empresarial que implicaba el cierre de su sede local mediante ofertas de pago de importes menores a los correspondientes por la Ley laboral para que sus dependientes se avinieran a renunciar generando que, ante su negativa de aceptación, les “inventaran” causales de despido.----------

----Del mismo tenor del escrito de demanda se observa que en puridad puntualmente se cuestionó la falta de gradualidad y proporcionalidad de la decisión rupturista adoptada por la patronal con fundamento en dicho hecho el que, insisto, no fue negado.----------

Ahora bien, el Sr. Juez a quo, ponderó desde una perspectiva distinta la pretendida justificación del despido patronal, concluyendo que el mismo resultó extemporáneo por haber transcurrido, desde que el trabajador –actor en autos- formuló su descargo (03/01/2019) y hasta el día de la comunicación del despido (28/02/2019), un lapso de 56 días. Y, a partir de tal dilación entre descargo realizado sobre el hecho desencadenante de la pérdida de confianza y la formulación de su denuncia como causal de despido, puso en cuestión la gravedad misma del hecho enrostrado al trabajador para justificar la adopción de tamaña decisión tratándose de un trabajador de una antigüedad como la del actor en autos (15 años).----------

----En tal sentido, anoto desde ahora que la referida falta de temporaneidad de la decisión patronal no resultó ajena a la composición fáctica del presente conflicto de intereses, tal como equivocadamente lo postula la empleadora recurrente. Ello así, desde que es constatable de la lectura del despacho postal por el que trabajador rechazó la comunicación del despido, que indico expresa y puntualmente -entre otras falencias-, su falta de temporaneidad.----------

----Y, no obsta para así considerarlo la circunstancia de que el actor haya focalizado preferente su planteo formulado en demanda desde la óptica de postular la ausencia de otro de los presupuestos de un despido justificado, cual es, el referido a la debida proporcionalidad exigible a tal efecto.----------

----Es que, evidentemente tal evaluación relativa a si concurren o no las condiciones que debe reunir la respuesta o reacción de la parte contractualmente ofendida frente a la injuria, a efectos de constatar su justificación (no de su validez extintiva); esto es, el análisis de la procedencia o justicia de la medida a los fines de determinar si de ello derivan derechos indemnizatorios, se encuentra delegada al juzgador quien, de acuerdo a los hechos invocados por las partes y corroborados o no en el proceso, ponderará las concurrencia o no de las referidas condiciones que den justificación suficiente a la ruptura

de la relación laboral decidida –en el caso- por la patronal.----------

----Esta perspectiva es la que dio lugar a que prestigiosa doctrinal laboral indicara que los tradicionales “requisitos de la injuria” sean en realidad estudiados como “requisitos de la validez” de la reacción que provocara el incumplimiento activo u omisivo que constituye el antecedente factico causal (conf.: Ackerman, Mario y De Virgilis, Miguel A., “La reacción frente a la injuria (requisitos de validez)”, en L.T. XXX-777 y s.s.).----------

----En esta ponderación se encuentra directamente involucrada la tarea que es propia del órgano jurisdiccional interviniente, desde que importa -ni más ni menos- la realización de la estimación jurídica de los presupuestos de hecho que, incorporados por las partes al proceso, se han controvertido y comprobado.----------

----Así pues, el Sr. Juez a quo, evaluó que la decisión rupturista adoptada por la patronal en la especie no fue oportuna conforme al criterio ampliamente adoptado en doctrina y en jurisprudencia, en cuanto se exige que haya una proximidad temporal entre la reacción de la parte afectada por la injuria y el momento en que su producción o comisión llega a su esfera de conocimiento.----------

----Y para ello, indicó *“…el hecho imputado ocurrido el día 28 de diciembre de 2018 –fs. 143 d.r-; el pedido de informe al trabajador y explicaciones brindadas por este data del día 3 de enero de 2019 –fs. 142; el día 28 de febrero de 2019 –fs. 141 –d.r.- la demandada remite la carta documento en la cual le comunica a M. la disolución contractual por el hecho sucedido el 28 de diciembre de 2018; período de tiempo entre el hecho imputado y el despido 63 días; entre el pedido de informe y efectuado el descargo por parte del Sr. M. y el distracto 53 días…”* (Sic) (Ver: segundo párrafo del considerando de fs. 72 vta.). -

----Resulta incuestionable que, en la ponderación de la temporaneidad del despido que fue realizada el juzgador, se incluyera simultánea y concomitantemente una inferencia relativa a la entidad o gravedad asignable a la inconducta enrostrada al trabajador, cuando expresa que a pesar de haber considerado la empleadora en la comunicación del despido que el hecho desencadenante de su decisión *“…constituye una falta intolerable, de extrema gravedad, que impide la prosecución de la relación laboral por la irremediable pérdida de confianza que ha generado…”* (Sic) (ver: transcripción parcial de la comunicación en el anteúltimo párrafo del considerando de fs. 72 vta.).----------

----Y, en tal dirección, justipreció textualmente que: *“…Si era extrema la gravedad de la falta y ello generaba irremediablemente pérdida de confianza, en los propios términos de la misiva, no se entiende el motivo por el cual se le permitió al Sr. M. continuar cumpliendo con sus labores habituales por un lapso de 56 días; o la falta no fue considerada grave o las explicaciones brindadas en ese momento que, quizás, la malla que supuestamente M. le entregó a B. el día 28 de diciembre, se trataba de material de descarte…”* (Sic) (ver: último párrafo del considerando de fs. 72 vta.).----------

----En tal marco hermenéutico, el cual advierto, no mereció una concreta y razonada

crítica de parte del recurrente –allende a la ya descartada denuncia de supuesta incongruencia-; incumbe señalar también, de mi cuño, que el tiempo transcurrido desde el hecho injurioso y la toma de la decisión de despedir adoptada por la patronal -el que buenamente en un posicionamiento más favorable a la demandada, el Sr. Juez de grado computó en 56 días tomando como *dies a quo* la fecha del requerimiento de descargo (03/01/2019)-, en realidad debió ser computado desde que el incumplimiento a los deberes de conducta que se le imputara al ahora actor llegó a conocimiento del empleador, el que puede o no coincidir con el momento de la comisión u omisión de la que se trate. Sin embargo, en uno u otro lapso (esto es, sean 56 días o 63 días), el tiempo transcurrido resulta excesivo tal como lo ponderara apropiadamente el Sr. Juez a quo. Ello máxime cuando, con plafón en dicha inconducta enrostrada, el despido se intentó sustentar en la causal de pérdida de confianza. Este estado o sentimiento subjetivo provocado o generado en base a un incumplimiento objetivo del trabajador, se traduce –de común- en la imposibilidad de que la relación de trabajo continúe vigente. Entonces, si como surge del planteo de la empleadora recurrente, a partir del mismo momento que el actor produjo su descargo -a su requerimiento-, le provocó la frustración de las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creadas con el devenir del vínculo, lo que llevara a la convicción de que el trabajador ya no era confiable, no se explica cómo permitió que continuara desempeñándose durante casi dos meses más en la empresa, tiempo que le insumió adoptar y comunicar la decisión rescisoria fundada en ese único hecho no controvertido por el trabajador.----------

----Es que, debe recordarse que la injuria se configura como tal, en términos legales, cuando no consiente la prosecución de la relación laboral, expresión que ha sido entendida como definitoria de una verdadera imposibilidad y no de una mera inconveniencia o trastorno que, con apego a los deberes de colaboración y solidaridad, se puedan superar (Conf.: arts. 4, 62 y 63 de la LCT).----------

----La sensación o sentimiento de quién padece la injuria, como componente subjetivo de cualquier injuria –pero diría que se torna casi excluyente cuando ésta se trata de la pérdida de confianza invocada en la especie-, tiene directa relación con la “proporcionalidad” de la decisión rescisoria. Ello implica que, según las circunstancias particulares que rodean a cada situación, una inobservancia podrá derivar en la denuncia contractual o en la eximición de cumplir con el débito contractual en algunos de sus aspectos (esto es, por caso, una suspensión). Y, como parámetro temporal que estimo razonable aplicar para el caso bajo examen, cualquiera fuera la reacción que adoptare la patronal ante el suceso de marras, ésta debió decidirse en un tiempo que no correspondió que exceda de los treinta días desde que la empleadora tuvo conocimiento del hecho que calificara como injurioso y que derivara en la pérdida de confianza que invocó para producir el despido del actor. La máxima sanción que implica decidir la ruptura del vinculo laboral dispuesta y comunicada más allá de los mencionados treinta días, que es aquel plazo que se

concede, por caso, al trabajador para impugnar una sanción de la que fuera pasible, estimo que da pié a que se considere como extemporánea cualquier sanción que considere pertinente la patronal imponer (conf.: art. 67 de la LCT)----------

----Ahora bien, de otro lado, esta calificación del ofendido debe producirse en un marco de restricción prudentemente auto impuesto, porque en dicho análisis mediará la regla del artículo 10 de la LCT, que manda a resolver las situaciones dudosas a favor de la continuidad del vínculo. Y, además, a todo evento, sabido es que la auto-calificación de la injuria que pudiera realizar –en este caso la empleadora-, no será determinante frente a un régimen legal como el vigente, toda vez que el art. 242 de la LCT, remite el análisis a la libre y prudente apreciación judicial. De manera tal que, habrá "injuria" suficiente para justificar la reacción adoptada por la patronal siempre que, producidas las pruebas a cargo del que la invoca, a criterio del juzgador haya agravio de entidad suficiente para denunciar el contrato con justa causa.----------

----En esta dirección no se alcanza a visualizar una crítica satisfactoria en la referencia al descargo requerido al actor con cita del art. 27 del C.C.T. N° 460/73, con inexplicada alusión al tiempo que habría insumido esta breve audiencia otorgada al trabajador sobre el tópico. Ello es dicho, en cuanto se afirma sin mayor explicación que *"…Está clara la fecha en que le fue solicitado el informe y la fecha en que lo recibió. Pero no está claro cuándo entregó su descargo M. Es evidente que el convenio de 1975 detenta deficiencias propias del paso del tiempo. A ningún empleador se le ocurriría declarar extemporáneo un descargo presentado más allá de los cinco días que indica la convención colectiva. Del mismo modo, resulta un absurdo la apreciación del Jueza acerca de la extemporaneidad en la comunicación de despido, contada artificialmente y sin fundamentos rigurosos en esos 56 días…"* (Sic)(Ver: expresión de agravios, ID 586282). Basta con poner de resalto que ninguna mención realizó la demandada al evacuar el traslado de la demanda, a un supuesto descargo tardío, o bien, que el trabajador lo hubiera presentado fuera de los cinco días que el convenio de la actividad prevé. Es más, tampoco indicó que hubiera realizado una investigación previa que le permita corroborar los hechos supuestos, tal como invoca y postula novedosamente al exponer su pretenso agravio. En puridad, en tal oportunidad encorsetó su planteo defensivo solo en cuestionar la calidad de *"…abnegado trabajador que se intenta presentar…"* (Sic), centrándose casi con exclusividad a narrar datos relativos al legajo de M., los que –reitero- resultan indiferentes para resolver el presente conflicto de intereses, toda vez que en la comunicación de despido no fueron siquiera insinuada la existencia de tales susodichos "antecedentes" –que vale despuntar, tampoco se advierte que pudieran fungir las circunstancias descripta como tales, desde que no fueron merecedores de la imposición de ninguna sanción de parte de la patronal a tenor de su mera reseña- (Ver: escrito contestatario, punto V, fs. 30 vta./31).----------

----Finalmente, ya para concluir, no se sugirió siquiera por qué razón ninguno de los

hechos reseñados y calificados como “antecedentes” no mereció la adopción de ninguna decisión de la patronal tendiente a encauzar la conducta del trabajador de manera de satisfacer la deseada gradualidad que permita invocar y ponderarlos en la justipreciación de el hecho invocado como desencadenante de la decisión rescisoria.----------

----En resumen, de la composición de las distintas aristas evaluadas, concluyo que el recurso planteado no logró confutar las razones expuestas por el juzgador del anterior grado para concluir como lo hiciera, por lo que propondré al acuerdo que se desestime el recurso planteado, confirmándose la sentencia apelada en todo lo que ha sido materia de agravio. Así lo voto.----------

----III.- Conclusión: ----------

----Por todo lo expuesto, corresponde confirmar la sentencia apelada, con costas de segunda instancia a cargo de la parte demandada recurrente atento resultar totalmente vencida en ella (Conf.: art. 57 de la Ley XIV N° 1; y, art. 282 del C.P.C.C.).----------

----Los honorarios profesionales de los letrados intervinientes por las tareas cumplidas en esta alzada, apreciados por su extensión, calidad y eficacia, estimo apropiado fijarlos del siguiente modo, a saber: a los Dres. A. M. S. y A. P. A., letrados apoderados de la parte demandada, en conjunto, en la suma equivalente al 3,7% del monto del proceso que sea determinado en la etapa de ejecución de la sentencia, con más el I.V.A. correspondiente; y, sin que corresponda regular los correspondientes a los Dres. C. D. E. y D. A. E. P., letrados apoderados del actor, por haber resultado extemporánea su presentación evacuando el traslado de los agravios formulados por la recurrente, deviniendo, de tal manera, sus labores de alzada en inoficiosas (Conf.: arts. 3, 5, 13 y 46 de la Ley XIII N° 4).----------

----De tal manera finalizo el tratamiento de esta primera cuestión pronunciándome en ella 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 apelante, por lo que me remito a dicha síntesis en homenaje a la brevedad. En lo sustancial coincide mi opinión con la del ponente y para fundarla individualmente, según lo requiere la manda del art. 169 de la Constitución Provincial, basta formular las siguientes consideraciones.----------

----II.- De manera preliminar, coincidiré con el Dr. Lucero en cuanto al tratamiento conjunto de los agravios vertidos por la parte demandada apelante, en tanto todos ellos se dirigen a conmover de manera vinculada la sentencia condenatoria.----------

----Ahora bien, a la vista de la pieza recursiva, la parte apelante discute básicamente tres puntos: que el Juez de grado cuestionara la causal de despido invocada, cuando ese hecho —según dice— estaba claro y reconocido por el trabajador; que la sentencia definitiva trate la contemporaneidad del despido, cuestión que no fue planteada por el

actor en su demanda; y que la resolución haya juzgado que la falta del trabajador no fue grave para justificar la pérdida de confianza invocada. ----------

----Entiendo que el eje sobre el cual se estructura la sentencia en crisis es el cumplimiento en este caso de los presupuestos que el despido causado debe reunir (conf. art. 242 LCT). Se advierte de la resolución que la cuestión principal residió en determinar si la falta imputada al trabajador era lo suficientemente grave para provocar el despido, entre lo cual el Juez realizó diversas precisiones relativas a la contemporaneidad de la comunicación, los antecedentes del trabajador como insuficientes para justificar aquella decisión y ciertas dudas relativas a la sinceridad de los motivos por los cuales se terminó el vinculo laboral.

----De modo que surge de la lectura del fallo de primera instancia que, además de la cuestión temporal, la resolución consideró que la sustracción de bienes de la empresa sin permiso no fue tan grave como para provocar un despido diligente y oportuno, además de considerar que éste no se encontraba justificado a tenor del incumplimiento y los antecedentes del trabajador; considerando que la realidad de la interrupción del contrato podría haberse encontrado en otras motivaciones. ----------

----Así las cosas, a la hora de juzgar la terminación de un contrato de trabajo en los términos del art. 242 de la LCT, se debe estar al texto de la comunicación rupturista, ya que la comunicación del despido tiene carácter vinculante en virtud de su artículo siguiente. Una vez invocada la causa de la rescisión contractual no se la podrá modificar ni ampliar por declaración unilateral ni en el juicio posterior. De allí entonces que no es posible admitir que el empleador omita expresar otras causales de despido, si es que las hubo. Las causales deben ser expuestas en forma clara y precisa en el instrumento que notifica al dependiente su despido, sin que corresponda “reservarse” el derecho de denunciar otras causales en otro momento o instancia (conf. CAT, Sala B, SDL N° 78/199; CAPM, SDL N° 60/2014; 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 el caso, el despido comunicado mediante carta documento CD X. se fundó en la “*ilegal entrega de elementos de la empresa a un chofer*”, hecho que consideró subrepticio y sin autorización. Ello, sumado a que el trabajador pretendió justificarse en un supuesto desorden en las instalaciones, al ser consultado, circunstancia que también implica —en su entendimiento— un incumplimiento de sus labores. De manera que, por tratarse aquello de “*una falta intolerable, de extrema gravedad, que impide la prosecución de la relación laboral por la irremediable pérdida de confianza*”, se le comunicó el despido con justa causa. ----------

----Ahora bien, en estos casos, cuando el despido se toma como respuesta a una falta, se encuentra sometido a la observancia de varios principios del derecho disciplinario laboral: a) el que prohíbe la doble sanción por la misma falta (*non bis in idem*); b) el de

proporcionalidad entre la falta y la sanción; y c) el de la oportunidad o contemporaneidad de la falta y la sanción. Así, el despido debe fundarse en hechos presentes y no pasados, y se lo considera como el último remedio (*ultima ratio*) al que no puede recurrirse sino en casos de verdadera necesidad. De lo contrario, el despido se juzga como arbitrario (conf. CAT, Sala B, SDL N° 15/2001). ----------

----Es por ello que no comparto el argumento del apelante respecto que el Juez de la instancia anterior no debió “inmiscuirse” en la evaluación de la causa invocada —particularmente de la contemporaneidad— y las circunstancias que la rodearon a los fines de evaluar si aquella facultad del empleador fue ejercida correctamente. Ello, en tanto, ha sido dicho que la apreciación integral de la injuria queda reservada a quien debe dictar la sentencia, de tal modo que en cada proceso éstos consideran si la causal invocada por el empleador al proceder al despido del trabajador reviste o no ese carácter (conf. CAT, Sala B, SDL N° 20/2006).----------

----De esta manera, la injuria laboral que habilita el despido con causa se halla siempre sujeta a revisión y valoración judicial, tanto que la calificación que hagan las partes del conflicto es relativa, porque siempre será el Tribunal quien deberá calificar los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse *a priori* que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede configurar injuria en un caso y no serlo en el otro (conf. CAT, Sala A, SDL N° 14/2021, con cita a Cámara Nacional del Trabajo, Acuerdo Plenario N° 128). ---

Cabe tener presente que el Tribunal, cuando evalúa la causal de despido a los efectos de determinar si es suficiente para motivar el distracto, circunscribe la causa al marco descripto por el empleador al producir el despido motivado y a la base fáctica que surge del intercambio epistolar, todo lo cual se inscribe en el principio de congruencia y de buena fe (conf. CAPM, SDL N° 18/2016, con cita a CNTrab., Sala II, 08/04/09, LLOnline: AR/JUR/5181/2009).----------

----Es el principio protectorio que emana del derecho laboral el que manda a quien dicta la sentencia para que aplique precisamente una rama del derecho que se encuentra embebida de esta tutela. De allí, el art. 242 de la LCT otorga a los/las jueces la facultad de apreciar la existencia y alcance de la injuria, actividad donde no se puede aplicar un criterio completamente personal, sino la apreciación deber ser objetiva, y a la luz de las reglas de la sana crítica. Se deben tener en cuenta el carácter de las relaciones que resulten del contrato de trabajo, según lo dispuesto en la LCT y las modalidades y circunstancias personales de cada caso (conf. CAE, SDL N° 23/2017, con cita a Fallos: 319:1266).----------

----Por mandato de la Ley, entonces, son los/las jueces quienes deben valorar prudencialmente la existencia de "justa causa" de despido, según pautas que deben ser inexcusablemente observadas, como el carácter de las relaciones y las modalidades y circunstancias personales de cada caso (conf. CACR, Sala B, SDL N° 06/2016, con cita

a C.4ta. Trab., Mendoza, 4-6-96 DJ1997-1-1010/1).----------

----Consecuentemente, considero acertado que el Juez de primer grado haya evaluado el despido cursado en su faz temporal, máxime si lo hizo como parámetro de la verdadera gravedad de la falta imputada al trabajador despedido, siendo que además —como dijo el Dr. Lucero— la cuestión de la contemporaneidad del despido fue invocado por el trabajador en su telegrama TCL X. (rechazo del despido "*por extemporáneo*"), cuando respondió la comunicación rupturista. ----------

----En relación a ello, más allá que no fue una cuestión ingresada al contestar demanda, tampoco coincido con el apelante cuando sostiene que el ejercicio de su facultad resolutoria fue realizado en un período de tiempo razonable, en tanto medió un plazo excesivo entre el hecho imputado al trabajador, las explicaciones de este y, finalmente, la comunicación del distracto. ----------

----Tengo en cuenta para ello que el incidente por el cual fue despedido el trabajador (retiro de material de la empresa sin autorización) fue confirmado por éste en su respuesta de fecha 03/01/2019, por lo que considero que no precisaba mayor plazo la patronal para recabar nuevos datos del incidente. Es decir, le asiste razón al apelante en cuanto a que el hecho que motivó la sanción no fue discutido por el trabajador, más esa misma circunstancia impide considerar que el empleador debió tomarse un mayor plazo para decidir la medida de su respuesta. ----------

----Debe recordarse que el principio de contemporaneidad u oportunidad en la comunicación del despido atiende a una razonable proximidad en el tiempo entre la causa del despido y la notificación del mismo. En su defecto, se considera que la parte ha abdicado de ejercer su derecho y que todo despido posterior, carente de contemporaneidad, no es lícito y hace perder a la parte los beneficios que la justa causa determina. Su inexistencia permite presumir, entonces, una renuncia al derecho no ejercido, siendo su prueba una carga del empleador (conf. CAT, Sala B, SDL N° 15/2014; CAPM, SDL N° 46/2016; Etala, C. Alberto, "Contrato de trabajo", Astrea, 1998, pág. 528; Meilij, Gustavo Raul, "Contrato de trabajo", Depalma, 1981, T. II, par. 1849, pág. 464). ----------

----La ley laboral en su art. 243 no establece pautas temporales determinadas para ejercer aquella facultad. Se ha dicho en algunos antecedentes que esta proximidad en términos prácticos debería ser de un mínimo de veinticuatro (24) horas y de un máximo de setenta y dos (72) horas, computando días hábiles, entre el día y la hora en que ocurrieron los hechos que motivan la ruptura y el momento en el cual el trabajador es notificado de la decisión adoptada (conf. CAPM, SDL N° 18/2016; con cita CNTrab., Sala V, 18/10/85, TySS, 1986-1114). Sin embargo, en general, se sostiene que se debe disponer inmediatamente después de producida la causal invocada, razonablemente evaluado, el que puede extenderse de manera prudencial según las circunstancias del caso. Por ejemplo, que el incidente precise de una cierta investigación y evaluación, la dificultad

para reunir los elementos de prueba que lo puedan acreditar, etc. (conf. CAT, Sala B, SDL N° 15/2014; R., O. vs. R. de A. y/u otro s. Laboral por cobro de pesos. “Cámara Tercera Laboral Sala 1, Paraná, Entre Ríos; 07-03-2000; Dirección de Biblioteca y Jurisprudencia del Poder Judicial de Entre Ríos; RC J 11711/09).----------

----En este caso, considero que no se encuentra justificada ni es razonable una demora de más de un mes y medio para comunicar un despido con causa en un hecho que no requirió de mayores pesquisas e investigaciones. Ello, ciertamente, franqueó la pauta de la contemporaneidad del despido.----------

----No puede negarse, entonces, que ello también hace naturalmente a la importancia o gravedad que el hecho tenía para justificar la sanción de despido, como consideró la resolución en crisis, en tanto si se advierte que la decisión pudo tomarse razonablemente en un breve plazo, sin hacerlo, es porque el incidente no lo injurió de tal manera como para continuar el vínculo. Es allí donde tiene importancia el principio de proporcionalidad en la sanción, a la que se refirió el Juez de grado y cuestionó el apelante. ----------

----Como anticipé, la causal de despido fue la “pérdida de confianza” que la conducta del trabajador generó en su empleador, como impeditiva de la continuidad del vínculo laboral, a partir de la ocurrencia de un hecho determinado, es decir, en virtud de la entrega de bienes de la empresa a terceros sin autorización. ----------

----Siendo así, debo tener presente que la pérdida de confianza 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, “Rospide, Pblo 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, de las circunstancias de la causa puedo concluir que —sin autorización o con la idea que se trataba de un descarte— el hecho de entregar una pequeña malla de hierro a otro trabajador de la empresa, de un sector donde había residuos o material de descarte, no constituye un hecho de extrema gravedad que justifique interrumpir una relación de trabajo de quince años de antigüedad.----------

----Ello lo advierto de la declaración testimonial de B. (fs. 53/vta. – 01/06/2020), quien manifestó ser el encargado del “pañol” (compartimento que se hace para guardar víveres, municiones, pertrechos, herramientas, etc.) y que el material que entregó M. era un recorte de escasa medida que se encontraba en un tacho de basura, es decir, para descarte, como un residuo. O sea, efectivamente se trataba de un bien de la empresa, el cual no podía ser dispuesto libremente por los empleados para ser entregado a terceros, más esa falta no parece de tal gravedad que merezca el despido. Máxime si el mismo trabajador reconoció el hecho y lo atribuyó a la confusión que puede generar la utilidad de un material que se encuentra en un lugar de disposición final. La cuestión ameritaba, en el mejor de los casos, un apercibimiento o una suspensión menor.----------

----En este punto, no puedo dejar de tener presente —a la hora de evaluar la sanción dispuesta— que se trataba de un empleado con una amplia trayectoria en la firma, sin que contara en su legajo con sanciones anteriores. Por el contrario, si bien en el legajo que presentó la empresa al contestar demanda (fs. 118/283) se pueden ver distintos pedidos de explicaciones formulados por la empresa al trabajador y su respuesta ante supuestas faltas, no se advierte que se haya tomado ninguna sanción disciplinaria al respecto, en todos los casos que allí se informan. Es decir, siendo que un pedido de explicaciones no configura una sanción, puede advertirse que la foja disciplinaria de M. se encontraba intacta al momento del despido.----------

----Llama la atención en este sentido que, si bien la empresa al contestar demanda relató aquellos acontecimientos como ejemplos para desacreditar la conducta laboral del actor, no tomó en cada una de estas oportunidades una medida para revertir las mismas, lo que pretende hacer ahora para justificar la sanción de despido. ----------

----En este aspecto, tampoco puedo compartir la posición de la empresa de valorar negativamente los préstamos y adelantos de dinero que el empleado solicitó a la patronal,

por el motivo que fuera, ya que ese es un supuesto que la misma ley laboral autoriza y regula como es el específico de los arts. 130 y sgtes. de la LCT, donde se encarga de establecer límites y formas de devolución de estas sumas de dinero anticipadas. Huelga mencionar, además, que el trabajador puede hacer lo que le plazca con su remuneración, tanto de ésta como de cualquier otra que perciba por su trabajo.----------

----De igual manera, no considero que las solicitudes de compensación en dinero de las vacaciones que se observan en el legajo, a pesar de lo que indica el art. 162 de la LCT, sean muestra de un mal trabajador. Antes bien, la situación de hecho que reconoce esta norma es protectoria de éste y su salud cuando la propuesta procede del empleador, y no sirve como un parámetro para descalificar al primero ante su pretensión de resignar descanso por dinero, lo que en este caso responde más a una necesidad económica que a una conducta maliciosa o libertina. ----------

----Retomando el hilo, la falta que puede provocar un despido en los términos invocados 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). ----------

----A todo evento, también destaco que el accionado no produjo las dos pruebas testimoniales ofrecidas (R. G. y E. V.), teniéndosela por desistida (fs. 67), lo que hubiera

podido arrojar claridad sobre su versión de los hechos; particularmente sobre la gravedad que le atribuía al incidente (que no era material de descarte, que se trataba de una pieza que podía ser reutilizada, que no se encontraba en un lugar de basura, etc.).----------

----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. 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 C., “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; 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].----------

----En suma, considero en este caso que el hecho imputado al actor no justificaba la extinción del contrato de trabajo, atento pudo el empleador comunicar otra sanción menos grave, proporcional a la falta e historial disciplinario del trabajador. En efecto, en la versión de la demandada, pasó de ninguna sanción anterior al despido, sin escalas. No intentó otra sanción intermedia para intentar 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 el material entregado en cuestión era menor y de descarte, así como surgía del legajo del trabajador que no contaba con antecedentes disciplinarios, corresponde señalar que el despido comunicado fue arbitrario, por lo que corresponde rechazar el recurso de apelación deducido y confirmar la sentencia de primera instancia.----------

----III.- Por todo lo expuesto y razonado, coincido con la propuesta del Dr. Lucero de confirmar la sentencia definitiva apelada en todo aquello que fuera materia de agravios, con costas a la parte demandada vencida (conf. Art. 69 del CPCC). ----------

----Respecto a la regulación de honorarios, de la misma manera que el colega citado, en atención a la extensión y mérito de los trabajos y al resultado del pleito, encuentro ajustado a derecho establecer los honorarios en esta sede a los Dres. A. M. S. y A. P. A., apoderados apoderados de la parte demandada, en el 3,7% del monto del proceso, incluyendo el plus procuratorio (conf. arts. 5, 6, 7, 8, 13, 18 y 46 de la ley XIII Nº 4). No corresponde regular honorarios a los Dres. C. D. E. y D. A. E. P., letrados apoderados de

la parte actora, en virtud de lo resuelto el día 23/03/2022 en relación a la extemporaneidad de la presentación ID 602704.----------

----En conclusión, finalizo el tratamiento de la primera cuestión señalando que voto POR LA AFIRMATIVA.----------

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

----El pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente, a saber: 1) CONFIRMAR el fallo apelado en todo lo que fuera materia de agravios. 2) IMPONER las costas de alzada a la parte demandada recurrente vencida en ella. 3) REGULAR los honorarios a los Dres. A. M. S. y A. P. A., en conjunto, en la suma equivalente al 3,7% del monto del proceso que sea determinado en la etapa de ejecución de la sentencia, con más el I.V.A. correspondiente; sin que corresponda fijar la regulación de honorarios a los Dres. C. D. E. y D. A. E. P., merced a que, la presentación mediante la que intentaran evacuar el traslado de los agravios presentados por la parte recurrente resultó extemporánea, deviniendo de tal manera su actuación en inoficiosa.----------

----ASÍ LO VOTO.----------

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

----El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. Sergio Lucero, 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 y encontrarse en uso de licencia el restante vocal de Sala, Dr. Aldo Luis De Cunto, al momento de efectuarse el sorteo (Art. 9º del Acuerdo Extraordinario N° 3145 STJCh y Art. 274 del C.P.C.C.), 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 lo que fuera materia de agravios. ----------

----IMPONER las costas de alzada a la parte demandada recurrente vencida en ella.----

----REGULAR los honorarios a los Dres. A. M. S. y A. P. A., en conjunto, en la suma equivalente al 3,7% del monto del proceso que sea determinado en la etapa de ejecución de la sentencia, con más el I.V.A. correspondiente; sin que corresponda fijar la regulación de honorarios a los Dres. C. D. E. y D. A. E. P., merced a que, la presentación mediante la que intentaran evacuar el traslado de los agravios presentados por la parte recurrente resultó extemporánea, deviniendo de tal manera su actuación en inoficiosa.----------

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

ASTIÁN ETCHART
REFUERZO DE CÁMARA

GUILLERMO NICOLÁS WALTER
JUEZ DE CÁMARA

SERGIO RUBÉN LUCERO
PRESIDENTE

----REGISTRADA BAJO EL N°____024_____DEL AÑO 2022 – SDL – CONSTE.----------

PABLO SEBASTIÁN ETCHART

SECRETARIO DE REFUERZO DE CÁMARA

PABLO SEBASTIAN ETCHART
SECRETARIO DE REFUERZO DE CAMARA