TOMO: CV **SENTENCIAS**

REGISTRO: 3179

FOLIO: 019/025

PROT. ELEC.A201 008 **S.261.-**

En la ciudad de Caleta Olivia, Provincia de Santa Cruz, a los **cinco** de marzo de 2026, se reúnen los integrantes de la Excma. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Segunda Circunscripción Judicial para dictar sentencia en los autos **"CARRASCO FABRICIO C/ ESTELAR RESOURCES S.A. S/ LABORAL (RECARATULADO)"** Expte. N° 1330/23 que tramita en el Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Puerto Deseado y que ingresara, en esta instancia, bajo el N° 9113/25. A estos fines se estableció el siguiente orden de estudio: Griselda Isabel Bard; Horacio M. Fernandez y Humberto Eduardo Monelos para responder a las siguientes cuestiones: **PRIMERA:** ¿Es justa la sentencia recurrida? **SEGUNDA:** ¿Qué pronunciamiento se debe dictar?

A LA PRIMERA CUESTIÓN la Dra. Bard dijo:

I.- En documento PE1016895-2023 se presenta la Dra. Maura Noemí Cabaña en representación de Fabricio Carrasco deduce demanda contra Estelar Resources S.A., reclamando el pago de indemnización por despido incausado, antigüedad; omisión de preaviso; integración mes de despido; SAC sobre preaviso; diferencia de vacaciones no gozadas, Certificado del art. 80 de la LCT y demás rubros derivados del despido, por la suma estimada de $ 4.392.587 o lo que en más o en menos resulte de las distintas pruebas de autos, con más expresa imposición de costas y honorarios a cargo de accionada. Refiere que el actor

trabajaba para la empresa ESTELAR RESOURCES LIMITED S.A. desde el 21/05/2019 como operario de mantenimiento, indica que la firma gira bajo el nombre de fantasía de "YAMANAGOLD" y su actividad principal es la explotación minera. Agrega que el lugar de trabajo era en el yacimiento llamado "Cerro Moro", y el régimen era de 14 días laborados por 14 días de descanso. Señala que la relación laboral se desarrolló sin sobresaltos hasta que en fecha 21/04/2023 la empresa lo despide por lo que considera una falsa causal. Expone que en fecha 20/04/2023 al ingresar al yacimiento Carrasco fue sometido a un control de droga y alcohol, que aparentemente habría dado positivo tanto el test como la contraprueba, seguidamente lo envían a la casa y en fecha 26/04/2023, lo notifican del despido por medio de un acta notarial. Refiere que le sorprendió lo acontecido porque no consume ningún tipo de droga ni tiene problemas de salud. Señala que impugnó el despido mediante telegrama laboral y existió un intercambio epistolar cada parte en su postura quedando configurado el distracto laboral. Entiende excesiva la causa de despido, se explaya en el punto, cita jurisprudencia. Cuestiona el accionar de la empresa, el procedimiento de control, la problemática de consumo de sustancias. Se explaya y cita doctrina acorde a lo expuesto. Practica liquidación, ofrece prueba y solicita se admita el reclamo.-

II.- Habiendo fracasado la instancia conciliatoria prevista por la ley formal, en PE1137671-2023 se presenta Rocío Marsicano en representación de ESTELAR RESOURCES S.A y contesta la demanda. Realiza una negativa de los hechos, reconoce la relación laboral, la tarea que lleva adelante la empresa en la minería, y las funciones que desempeñaba Carrasco. Agrega en cuanto a los hechos que el día 20 de abril de 2023 se realizó al actor un control toxicológico, conjuntamente con otros trabajadores, resultando el mismo

positivo al consumo de drogas, el mismo fue llevado adelante por personal de salud en el ingreso al yacimiento y en presencia de testigos. Señala que la empresa actuó conforme a sus protocolos -que son conocidos por todos- siendo que tiene tolerancia cero de alcohol y drogas. Afirma que la circunstancia de haber dado positivo en el consumo de drogas reviste una situación de gravedad, una violación a la política de alcohol y drogas que rige en la empresa por lo que se lo despide con justa causa. Sostiene que la conducta adoptada por el actor importó una injuria grave que es causa suficiente del despido. Desconoce la documentación, impugna la liquidación practicada, ofrece prueba y acompaña documentación, hace reserva del caso federal.-

III.- En PE1198754-2023 se ordena la producción de pruebas, finalizada la misma las partes presentan alegatos. En PE1991796-2025 se dicta sentencia que rechaza la demanda interpuesta por Fabricio Alberto Carrasco, rechaza el planteo de inconstitucionalidad de los arts. 1 y 8 de la ley 24.432, impone las costas en el orden causado y difiere la regulación de honorarios.-

IV.- Contra el fallo la parte actora deduce apelación, señalando que no se trataron todos los planteos realizados, que carece de motivación suficiente y no se apreciaron las pruebas en su totalidad. Se agravia por entender que la sentencia carece de fundamentación lógica y jurídica suficiente, como así también que omitió realizar una adecuada valoración de la prueba. Señala en particular que no se analizó las irregularidades en el procedimiento toxicológico, que existe ausencia de homologación en el protocolo, inexistencia de prueba científica confiable.-

Sostiene que no existe una prueba válida para acreditar el hecho invocado como causa del despido, que no se acreditó el consumo de drogas, no hay informe de laboratorio ni

identificación de la sustancia hallada, ni un análisis realizado por profesional matriculado, todo lo cual compromete la confiabilidad del test. Agrega que las condiciones en que se llevó a cabo la prueba y contraprueba contienen irregularidades, que se realizó en un cuarto de baño con "puertas abiertas", sin cadena de custodia, utilizando frascos y tabletas sin constancia de apertura en presencia del trabajador y sin control de conservación posterior. Entiende que la práctica viola estándares mínimos de rigor científico. Señala que por su parte la empleadora omitió presentar la tableta utilizada y la muestra de orina.

Continúa argumentando que no se le endilgó incumplimiento vinculado a sus tareas ni se acreditó que hubiera concurrido a trabajar bajo los efectos de sustancias. Concluye que esta forma de análisis vulnera el derecho de defensa del actor y el debido proceso, ya que se trata de una imputación vaga y sin rigor científico.

En otro orden se agravia por cuanto la empresa acompañó el protocolo interno pero ella misma se apartó de sus disposiciones; ya que dispone que la primera prueba debe realizarse mediante hisopado de saliva y si ese resultado es positivo se practica una contraprueba con orina; con específicas condiciones que entiende no fueron observadas. Señala que la toma se hizo directamente en orina, en frascos sin cierre de seguridad, sin laboratorio habilitado, en un baño con la puerta abierta y presencia de personal de seguridad, sin impresión de ticket de resultado ni acta individual con datos claros, sin conservación de muestra para análisis posterior ni contraprueba independiente. Entiende que ello configura una vulneración de los derechos del trabajador apartados de la normativa en la materia.

En otro segmento señala que el protocolo empresarial sería nulo ya que carece de homologación administrativa y carece de

control de legalidad. Se explaya sobre las facultades de organización y dirección por parte del empleador, pero que dichas facultades no son absolutas y el protocolo en cuestión carece de debido control y aprobación, lo que restaría eficacia al despido por una justa causa. -

Se agravia por entender que se interpretaron las declaraciones testimoniales en forma imparcial, ya que los testigos propuestos por la demandada eran dependientes de la empresa; siendo que además existen declaraciones contradictorias y en casos inverosímiles. Transcribe los párrafos que entiende pertinentes. Sostiene que no existió mala fe por parte del trabajador tal como se le imputa, que Carrasco carecía de antecedentes desfavorable, que no tenía antecedentes de consumo de sustancias prohibidas, solicitando se revise el despido y se respete el derecho a la estabilidad laboral. Alega la existencia de una práctica empresarial peligrosa y en el caso realizando una conducta de mala fe. Hace reserva del caso federal.- -

V.- En documento PE2015738-2025 la parte demandada contesta los agravios. Solicita la deserción del recurso por considerar que las manifestaciones de la recurrente son disconformidades o desacuerdos pero no una crítica al fallo. en forma subsidiaria contesta los agravios vertidos por la actora. Refiere que la sentencia tiene sólidos argumentos en cuanto a que la conducta de Carrasco transgredió la buena fe contractual y el deber de fidelidad; que la causa invocada es grave y sin justificación, que Carrasco conocía el protocolo y sus deberes así como la consecuencia de su incumplimiento. Recuerda que la actividad minera es peligrosa en sí misma y expone a los trabajadores a ciertos riesgos, por ello que la conducta adoptada por las partes debe ser cuidada. En particular manifesta que la actora no señala cuales serían las irregularidades en el procedimiento toxicológico. En cuanto a

la falta de homologación hace referencia a la respuesta brindada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad en fecha 15/5/2025 que informa que no es la autoridad de aplicación para homologar el protocolo interno para el "Control de Consumo Problemático de Sustancias Prohibidas (Alcohol y Drogas)", por lo que la homologación no es un requisito para su validez. Agrega que además dicho protocolo era de conocimiento de Carrasco y del Ministerio de Trabajo como se acreditó en el expediente. Entiende suficientemente acreditado además que los test utilizados son confiables, tal como se informa en la presentación de fecha 18/12/2024; como que no existe ningún obligación de guardar las muestras como requiere el actor, ya que ello no surge de ninguna parte ni del protocolo; siendo indudable que la muestra de orina le pertenece. En cuanto a la declaración de los testigos -que serían empleados de la demandada- señala que dicha condición fue observada por la jueza en el fallo al señalar que en tal aspecto iba a considerar sus declaraciones. -

En cuanto al cumplimiento del protocolo denominado "Control de Consumo Problemático de Sustancias Prohibidas (Alcohol y Drogas)" refiere que era de conocimiento del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz y del actor que firmó de puño y letra su recepción y consentimiento en fecha 27/12/2022; que al ser sometido al control el día 20/04/2023 arroja un resultado resultado positivo e inmediatamente se realiza una segunda prueba que arroja igual resultado. Aclara que no hay obligación de guardar las pruebas o muestras de orina. Hace referencia al informe del Laboratorio regional de investigación forense del Poder Judicial de la provincia de Santa Cruz de fecha 18/12/2024. Recuerda los términos en que se notificó el despido. Cita doctrina y jurisprudencia. Califica de sin sentido a la afirmación de que no se respetó

el derecho de defensa del actor.-

En cuanto a la forma de cumplir el protocolo relata que no existe normativa que regule la forma que deban realizarse los controles toxicológicos que se llevan a cabo y tampoco un protocolo que se deba implementar. No obstante ello sostiene que la empresa tuvo en consideración todos los derechos protectorios de los trabajadores con el fin de no vulnerar sus derechos.-

En cuanto a los puntos que impugna particularmente el actor señala en cuanto al test que puede utilizarse en forma indistinta saliva u orina y recuerda que el informe brindado señala que la prueba en saliva detecta consumo reciente hasta unas 24 horas después del consumo y la prueba en orina detecta consumo en un período más prolongado y en el caso se realizó la prueba y contraprueba con igual resultado. Agrega que tampoco se encuentra acreditado que hubiera condiciones de insalubridad al momento de realizar la muestra y test correspondiente, ni se acreditó que el instrumental utilizado fuera defectuoso o extraído de cajas abiertas, como tampoco se habría acreditado que la técnica fuera inapropiada como pretende la recurrente. Recuerda que la prueba fue realizada por personal de salud matriculado, que no existe necesidad de cadena de custodia ya que eso no está establecido como obligatorio; por su parte el trabajador recibió y firmó todas las constancias de recepción sin observación alguna. En cuanto a que no se especifica la sustancia señala que los test de drogas detectan: Marihuana, Cocaína, Benzodiacepinas, Anfetaminas, Opioides, Metanfetaminas; y cualquiera de ellas está prohibido su consumo y la misma gravedad de la falta.

Reitera la innecesariedad de homologación del protocolo en similares términos a los expuestos anteriormente, señalando que es un capricho de la recurrente. Refiere que el protocolo es válido, fue notificado al actor, recepcionado y aceptado; y

las consecuencias de su incumplimiento se encuentran detalladas y son conocidas por todos los empleados de la firma.

Entiende por su parte que entre los testigos no hubo contradicciones y mucho menos sus respuestas estuvieron direccionadas. Afirma que el actor dio positivo en el consumo de sustancias prohibidas y con ello transgredió la buena fe y por ello el despido obedece a la pérdida de confianza. Transcribe las obligaciones de las partes en el contrato de trabajo y concluye que la sentencia se encuentra ajustada a derecho y debe confirmarse. Mantiene el caso federal.-

VI.-Primeramente debo adelantar que habré de propiciar el rechazo del pedido de la demandada de declarar desierto el recurso de la contraria con el argumento de constituir una simple disconformidad o desacuerdo con la sentencia. El escrito por el que se ensaya la expresión de agravios permite entender las pautas de la sentencia que son impugnadas y los argumentos utilizados para ello. Entiendo que se da cumplimiento con el art . 91 de la ley 1444 sumado a que es criterio de esta Cámara interpretar esto en forma amplia e integral por lo que no corresponde acceder a la sanción de deserción por inidoneidad como se solicita. Propongo al Acuerdo rechazar la pretensión de declarar desierto el recurso como solicita la demandada.-

VII.- Ingresando al recurso propuesto por la parte actora se observa que realiza una extensa enumeración de agravios cuando básicamente cuestiona la forma en la toma de la muestra y test correspondiente así como la interpretación de la prueba testimonial. Insiste en señalar en varios párrafos de su recurso que el Protocolo utilizado en virtud del cual se lleva adelante la muestra, test, análisis y posterior despido no se encuentra homologado. En primer lugar debo señalar que este planteo tal como se propone aquí no fue realizado en la

instancia de grado. El denominado protocolo de Control de Consumo Problemático de Sustancias Prohibidas (alcohol y drogas) fue elaborado por la demandada, se encuentra acompañado en este expediente y fue recepcionado por el actor en fecha 27 de diciembre del año 2022, siendo que el 21 de mayo de 2019 el actor ya había sido notificado de las pautas de trabajo y control de alcoholemia de la empresa. Este tipo de reglamentaciones internas son propias del poder de dirección del empleador en los términos del art. 64 de la LCT y no existe una obligación de homologar ante ninguna autoridad administrativa o judicial. No obstante ello haciendo una lectura del mismo se observa que no es discriminatorio, es razonable, busca la seguridad en las personas y bienes de la empresa y fue debidamente notificado al trabajador. Por estas razones entiendo que lo planteado en agravios al respecto no puede prosperar (arts. 70 y 71 LCT).-

Siguiendo con la crítica a la forma de realizar la prueba se observa que el propio reglamento contempla controles aleatorios, preocupacionales y al ingreso del yacimiento al 1% del personal (art. 6). Por su parte en la planilla adjunta en la demanda "AnexoIV-Control de alcohol y Drogas" da cuenta que el día 20 de abril de 2023 a las 17,17hs. se realizó el control en el puesto 1 a Fabricio Carrasco, con la observación que dio positivo en cocaína en prueba y contraprueba de orina; realizado por la Dra. Claudia Abud y revisado por Paulino Velazquez, con Supervisión de Servicio Médico del Dr. Pablo Peche MP 257; dicha documentación encuentra suscripta por el actor y un testigo Arnaldo Lopez. Si bien esta documentación fue desconocida en un principio por la parte actora, tengo en cuenta que con la restante prueba producida quedó desvirtuado dicho desconocimiento, ya que la demandada acompañó la documentación original que fue solicitada, la declaración de los testigos, informe pericial y por haber quedado confeso el propio actor al no concurrir a la audiencia de absolución de

posiciones lo que debe interpretarse en forma integral.

Sumado a ello resulta de importancia el informe pericial glosado al PE1683488-2024 por parte del Laboratorio Regional de Investigaciones Forense de este Poder Judicial, que es contundente al responder que los inmunoensayos son métodos fiables y precisos para la detección de drogas en el cuerpo; que el método utilizado es correcto, también como la toma de la muestra, y que el procedimiento seguido se ajusta al establecido para el control de estupefacientes. Ello reviste rigor científico a dicho informe lo que se interpreta conforme lo dispuesto por el art. 455 del CPCC.-

Todas las personas involucradas en la toma de muestra y análisis son profesionales con matrículas habilitantes, lo que no merece mayor análisis porque las han consignado en cada una de sus presentaciones, no se interesó ninguna prueba para acreditar que sus matrículas no están habilitadas. Tampoco se logró acreditar que el material no estaba en condiciones ni en que hubiera modificado el resultado la cadena de custodia que invoca.-

De los argumentos de la parte no se observa que diferencia en el resultado hubiera dado si el actor orinaba en otro lugar o en otro recipiente, o se habría realizado el estudio en saliva, quedando el agravio carente de contenido en este aspecto, ya que se explicó las diferencias entre ambos y no existe un orden obligatorio para el estudio.-

Con relación a la impugnación de los testigos, debo señalar que la jueza de grado refiere que tendrá en cuenta sus testimonios con el alcance de la situación, por el hecho de ser empleados de la demandada. Revisando la totalidad de la prueba producida, cabe referir que los testimonios brindados no hacen más que corroborar lo que también se demostró con otras medidas probatorias, y aún teniendo en cuenta esa situación -ser dependientes- la solución al caso no se vería modificada, ni falsedad en los dichos. A modo de referencia

obsérvese que tanto Camino como Noriega se encuentran en pleito con la demandada y relatan la forma de los controles en igual forma que se ha corroborado en éstos (art. 67 ley 1444).-

En otro apartado la parte cuestiona la actitud rupturista de la empleadora pues entiende que no se imputa a Carrasco una conducta específica que configure una justa causa de despido. La causal invocada es la pérdida de confianza, por el incumplimiento de las normas con relación al consumo de sustancias prohibidas. Cabe revisar la proporcionalidad entre la falta y la sanción. El consumo de sustancias psicotrópicas y su afectación para el trabajo guarda una estricta relación con el tipo de labor que llevaba a cabo Fabricio Carrasco, quien era un operario de mantenimiento dentro del yacimiento y permanecía 14 días en el lugar, la circunstancia de presentarse a laborar bajo el efecto de haber consumido sustancias prohibidas constituye en sí mismo un riesgo. No es necesario aguardar a que ocurra un accidente para entenderlo de tal modo, sino que el peligro potencial que importa realizar sus tareas bajo los efectos de las drogas importa un peligro suficiente ya que puede ocasionar un daño a la persona, a terceros y a los bienes de la empresa demandada. Comparto en este aspecto los argumentos señalados en la instancia de grado en el punto de los efectos que produce el consumo de sustancias en el cuerpo de las personas. El control de alcohol y drogas por parte de la empleadora en actividades riesgosas no es lesivo a derechos laborales pues tiende a proteger la integridad física del resto de los trabajadores, de extraños, del propio trabajador o de bienes. El trabajador conocía la normativa de trabajo, suscribió un compromiso con relación a la política del uso de drogas y alcohol en el ámbito laboral y claramente faltó a sus obligaciones. (arts. 63, 242, 243 y ccs. LCT).

Por la forma en que se analiza la causa de despido, entiendo que los agravios no deben prosperar confirmando la sentencia en todas sus partes. Las costas deberán ser soportadas por la actora por resultar vencida.(art. 68 CPCC). Propongo diferir la regulación de honorarios hasta tanto se determinen en la instancia de grado.-

A LA PRIMERA CUESTIÓN el Dr. Fernandez dijo:

VIII.- Que coincido con el análisis realizado en forma precedente, en cuanto a que la causal de despido se encuentra debidamente justificada.-

A LA SEGUNDA CUESTIÓN la Dra. Bard dijo:

IX.- En mérito a los fundamentos expuestos en mi voto, propongo al Acuerdo dictar el siguiente pronunciamiento: 1°) Rechazar la pretensión de la demandada al contestar agravios de declarar la deserción del recurso en los términos del art. 90 de la ley 1444. 2°) Desestimar el recurso interpuesto por la parte actora y confirmar la sentencia en crisis en todo cuanto fuera materia de agravios. 3°) Imponer las costas de la instancia al actor en su calidad de vencido por el principio objetivo de la derrota (art. 68 del CPCC) y diferir la regulación de honorarios hasta tanto exista regulación de ellos en la instancia de grado. 4°) Tener presente las reservas del caso federal formuladas las partes. 5°) Registrar, notificar y oportunamente devolver los autos al Juzgado de origen.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN el Dr. Fernandez dijo:

X.- Que adhiero a la propuesta formulada por la Dra. Bard.-

Por ello se dicta la siguiente sentencia:

Caleta Olivia, 5 de marzo de dos mil veintiseis.

Y CONSIDERANDO:

Lo deliberado y conclusiones establecidas en el Acuerdo trascripto precedentemente, resultado de la votación, citas

legales y lo dispuesto por el art. 44 de la ley 1 Orgánica del poder Judicial, la Excma. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Segunda Circunscripción Judicial.

F A L L A:

1°) Rechazar la pretensión de la demandada al contestar agravios de declarar la deserción del recurso en los términos del art. 90 de la ley 1444.-

2°) Desestimar el recurso interpuesto por la parte actora y confirmar la sentencia en crisis en todo cuanto fuera materia de agravios.-

3°) Imponer las costas de la instancia al actor en su calidad de vencido por el principio objetivo de la derrota (art. 68 del CPCC) y diferir la regulación de honorarios hasta tanto exista regulación de ellos en la instancia de grado.-

4°) Tener presente las reservas del caso federal formuladas las partes.-

5°) Registrar, notificar y oportunamente devolver los autos al Juzgado de origen.

El Dr. Monelos no suscribe el presente por no existir disidencia a dirimir y constituir mayoría.

GRISELDA ISABEL BARD
Jueza de Cámara

HORACIO M. FERNANDEZ
Juez de Cámara-Presidente

Ante mi:

CAROLINA LIMA
Secretaria de Cámara