TOMO: CV **SENTENCIAS**

REGISTRO: 3195

FOLIO: 124/131

PROT. ELECT. A201 024 **S.261**

En la ciudad de Caleta Olivia, Provincia de Santa Cruz, a los 23 de abril 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 **"PALACIO ADRIAN C/ ESTELAR RESOURCES S.A. S/ LABORAL"** Expte. N° 1338/23 que tramita en el Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial, Laboral, Minería y de la Familia de Puerto Deseado y que ingresara, en esta instancia, bajo el N° 9052/25. A estos fines se estableció el siguiente orden de estudio: Horacio M. Fernandez; Griselda I. Bard y Humberto E. Monelos para responder a las siguientes cuestiones: **PRIMERA:** ¿Es justa la sentencia recurrida? **SEGUNDA:** ¿Qué pronunciamiento se debe dictar?

A LA PRIMERA CUESTIÓN el Dr. Horacio Fernández dijo:

I.- La apoderada de la parte demandada interpuso en PE1285927-2024 recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra la denegatoria de la prueba pericial contable resuelta en el auto de apertura a prueba de PE1278782-2024, recurso que se tuvo presente con efecto diferido en PE790033-2024. El art. 91 de la ley 1444 impone la carga de mantenerlo mediante el sólo requisito de expresar los agravios correspondientes cuando se dicta la sentencia definitiva dentro del mismo plazo fijado para la apelación de esta. Si bien en el considerando VII de la sentencia se expresa que conforme la forma que se resuelve los presentes declara abstracto su tratamiento, corresponde a este tribunal decidir si la parte lo hubiera mantenido.

La recurrente no mantuvo el recurso diferido en el plazo y

la oportunidad indicada en los arts. 90 y 91 de la ley del rito por lo que corresponde por aplicación de lo dispuesto por el art. 92 de la ley 1444 denegar el recurso sin más trámite. Así propongo al Acuerdo que se proceda.

A LA PRIMERA CUESTIÓN la Dra. Griselda Bard dijo:

II.- La solución propuesta por el preopinante es la que indica la ley del rito que se indica. Adhiero pues al voto que antecede.-

A LA SEGUNDA CUESTIÓN el Dr. Horacio Fernández dijo:

III.- En documento PE1042475-2023 se presenta la Dra. Maura Noemí Cabaña en representación de Adrián Abel Palacio y deduce demanda contra Estelar Resources Limited S.A., reclamando el pago de indemnización por despido incausado: antigüedad; omisión de preaviso; integración mes de despido; SAC sobre preaviso; daño moral y multa Ley 25.323; por la suma estimada de $2.652.298 o lo que en más o en menos resulte de las distintas pruebas de autos, con más intereses y actualización -conforme el IPC- hasta el momento de su efectivo pago y costas. Refiere que el actor trabajaba para la demandada desde el 25/02/2021 como empleado de servicios, cuya 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 18/05/2023 la empresa lo despide por lo que considera una falsa causal. Expone que en fecha 18/05/2023 al ingresar al yacimiento fue sometido a un control de droga y alcohol, que aparentemente habría dado positivo tanto el test como la contraprueba, frente a lo cual solicitó ser bajado a la ciudad a fin de realizarse un nuevo test por su cuenta, lo que fue negado, pudiendo regresar a su domicilio a las 22 hs. Continúa relatando que al llegar a su hogar, se encontraba en la puerta

una escribana, quien lo notifica 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 al día siguiente concurrió a un laboratorio de la ciudad, cuyo resultado fue negativo. Con motivo de ello se presentó en las oficinas de la demandada a fin de entregar dicho resultado y frente a la negativa en la aceptación, impugnó el despido mediante telegrama laboral, el que no fue respondido. Frente a ello, interpuso denuncia ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia, a cuyas audiencias fijadas la demandada no compareció y sólo presentó de forma extemporánea un "descargo" en el cual sostuvo su postura. 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. Detalla los rubros que reclama. Practica liquidación. Ofrece prueba. Funda en derecho. Plantea inaplicabilidad de la ley N° 24.432, y subsidiariamente se declare su inconstitucionalidad. Hace reserva del caso federal y solicita se admita el reclamo.-

IV.- Habiendo fracasado la instancia conciliatoria prevista por la ley formal, en PE1191254-2023 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 Adrián Palacio. Agrega en cuanto a los hechos que el día 18 de mayo de 2.023 se realizó al actor un control toxicológico, resultando el mismo positivo al consumo de drogas, el mismo fue llevado adelante por personal de salud en el ingreso al yacimiento. 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. Menciona que en fecha 02 de enero de 2.023 se le informó al actor el procedimiento "Control de Consumo Problemático de sustancias prohibidas", y el mismo suscribió el acta de recepción y consentimiento del procedimiento. Sostiene que la conducta adoptada por el actor importó una injuria grave que es causa suficiente del despido. Afirma que su representada dio cumplimiento con la confección y puesta a disposición de los certificados del art. 80 LCT, sin embargo el interesado nunca concurrió a retirarlos, por lo que el rubro reclamado al respecto debe ser rechazado. Desconoce la documentación, impugna la liquidación practicada, ofrece prueba y acompaña documentación. Rechaza planteo de inconstitucionalidad de la Ley 24.432. Hace reserva del caso federal, funda en derecho, y finalmente solicita se rechace la demanda con imposición de costas.-

V.- En PE1278782-2024 se ordena la producción de pruebas, finalizada la misma las partes presentan alegatos. La parte actora a través de PE1832789-2025, y la demandada a PE1832778-2025. En PE1935592-2025 se dicta sentencia que rechaza la demanda interpuesta por Adrián Abel Palacio, 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.-

VI.- Contra el fallo la parte actora deduce apelación a PE1943568-2025, señalando que no se trataron todos los planteos realizados y que resultan conducentes para la correcta resolución del litigio, que carece de motivación suficiente y no se apreciaron pruebas decisivas. Se agravia por entender que la sentencia lesiona gravemente la garantía constitucional del

debido proceso y del derecho de defensa. Considera que carece además de fundamentación lógica y jurídica suficiente, como así también que omitió realizar una adecuada valoración de la prueba. Señala en particular que no se analizaron las irregularidades en el procedimiento toxicológico, que existe ausencia de homologación en el protocolo, inexistencia de prueba científica confiable, el resultado del test independiente y la parcialidad de las testimoniales ofrecidas por la demandada.-

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 válido 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 seleccionados de cajas abiertas y sin mecanismos de trazabilidad. 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, y sin vinculación objetiva con una conducta injuriante real.-

En otro orden se agravia por cuanto la empresa acompañó el protocolo interno pero ella misma se apartó de sus disposiciones: método de test inicial; condiciones de bioseguridad; instrumental defectuoso; técnica inapropiada;

ausencia de profesional habilitado; falta de cadena de custodia; omisión de información al trabajador; violación del derecho de defensa; inexistencia de identificación de sustancia. Entiende que la decisión judicial convalida una maniobra patronal fraudulenta y erosiona principios constitucionales como el derecho de defensa en juicio, garantía de estabilidad laboral, y la buena fe que debe regir la relación de trabajo.-

En otro segmento señala que el protocolo empresarial sería nulo ya que carece de homologación administrativa y de control de legalidad. Considera que la sentencia incurre en un error jurídico grave al conferir valor a un documento carente de legitimidad formal y material, ajeno al sistema de fuentes del derecho laboral y dictado unilateralmente por la patronal, lo que restaría eficacia al despido por una justa causa.-

Se agravia además, de la omisión en la valoración del análisis independiente, y el otorgamiento de "categórico" a un test deficiente. Se queja también, 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, genéricas y en algunos casos inverosímiles. Transcribe los párrafos que entiende pertinentes. Sostiene que no existió mala fe por parte del trabajador tal como se le imputa, que Palacio carecía de antecedentes desfavorables, que no tenía antecedentes de consumo de sustancias prohibidas. Alega por el contrario, que la transgresión al deber de buena fe provino de la empleadora. Solicita se revoque la sentencia en su totalidad, con imposición de costas. Hace reserva del caso federal.-

VII.- En documento PE1960708-2025 la parte demandada contesta los agravios. Solicita la deserción del recurso por considerar que las manifestaciones del recurrente son meras

disconformidades o desacuerdos pero no una crítica al fallo. En forma subsidiaria contesta los agravios. Refiere que no se está frente a una sentencia arbitraria o sin fundamentos, ni mucho menos se puede sostener que a la actora se le han violado derechos constitucionales, simplemente se trata de una resolución que no resultó del agrado de la parte trabajadora. Considera que de acuerdo a las constancias de autos, se acreditó que el despido con causa se encuentra acabadamente justificado sin que el mismo se pueda considerar discriminatorio y se han cumplido los requisitos que debe existir en todo despido justificado: Gravedad; Proporcionalidad; Oportunidad o contemporaneidad; y "Non bis in idem". En cuanto a la falta de homologación, hace referencia a que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la provincia tenía conocimiento acerca del mismo, y no realizó ninguna observación al respecto, sin perjuicio de no resultar un requisito su homologación. Agrega que además dicho protocolo era de conocimiento de Palacio y no fue impugnado. Entiende suficientemente acreditado además que los test utilizados son confiables, tal como se informa en la presentación de fecha 18/12/2024. Considera que resulta improcedente analizar el análisis que el actor se realizó en laboratorio privado, ya que fue realizado sin su intervención y control, y segundo, porque las concentraciones de las drogas en el cuerpo con el paso del tiempo disminuyen. En cuanto a la declaración de los testigos, señala que la condición de ser empleados de su representada, fue observada por la jueza en el fallo al referiri que en tal aspecto iba a considerar sus declaraciones. Asimismo afirma que entre los testigos no hubo contradicciones y mucho menos sus respuestas estuvieron direccionadas. Sostiene que el actor dio positivo en el consumo de sustancias prohibidas y con ello transgredió la buena fe contractual y el deber de fidelidad, determinando la pérdida de confianza del empleador, lo que

justifica la ruprura del contrato laboral. Solicita se desestimen los agravios del actor y se confirme la sentencia, con imposición de costas. Mantiene el caso federal.-

VIII.- En primer término, me expediré sobre el pedido de la demandada de declarar desierto el recurso, con el argumento de constituir una simple disconformidad o desacuerdo con la sentencia. Considero que 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, por lo que se da cumplimiento con el art. 91 de la ley 1444. Sumado a ello, es criterio de esta Cámara interpretar esto en forma amplia e integral por lo que no corresponde acceder a la sanción de deserción. Propongo al Acuerdo rechazar la pretensión de declarar desierto el recurso como solicita la demandada.-

IX.- Ingresando al tratamiento del recurso propuesto por la parte actora, observo que la crítica que formula mediante las dos primeras quejas tienen que ver con la tarea valorativa del magistrado, pues, en el primero aduce que éste incurre en un grave vicio al prescindir del análisis de pruebas determinantes para la resolución del litigio, lo que la torna arbitraria por afectar directamente el debido proceso legal y en el segundo, alega que no existe en autos una sola prueba válida, concreta y fehaciente que permita tener por acreditado el hecho invocado como causa de despido.-

Dicho ello y de una lectura atenta de la presentación del quejoso, advierto que el eje central de su cuestionamiento tiene ver con la forma en que se llevó a cabo el procedimiento toxicológico, punto que por cierto, a mi criterio, tiene una relevancia transcendental para el éxito de su ataque. Así las cosas, se observa que el reglamento que lo rige, contempla controles aleatorios, preocupacionales y al ingreso del yacimiento al 1% del personal (punto 6 "desarrollo"). Por su

parte, se acompañó con la contestación de demanda "Acta de Registro del Test de Alcohol y Drogas" que da cuenta que el día 18 de mayo de 2023 a las 17,37hs. se realizó el control en Puesto 1 a Adrián Palacio, que dio positivo en test de droga y en contraprueba de orina; dicha documentación se encuentra suscripta por el actor y un testigo. 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. Asimismo, considero categóricas las declaraciones de los testigos e informe pericial obrante a PE1374424-2024.-

Sumado a ello, resulta de importancia el informe pericial glosado a PE1683516-2024, elaborado por el 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, al igual que la toma de la muestra, y que el procedimiento seguido se ajusta al establecido para el control de estupefacientes. Ello reviste rigor científico, lo que se interpreta conforme lo dispuesto por el art. 455 del CPCC.-

Que por otra parte, y en lo que respecta a la critica dirigida a la Sra. Ana Asisria Almeida López, quien intervino en la toma de muestra y análisis, se acreditó que la misma cuenta con título de enfermera con matrícula habilitante, lo que torna al cuestionamiento sobre su idoneidad para realizar tal procedimiento carente de sustento, pues, no se reforozo el planteo proponiendo prueba para acreditar que su participación, de acuerdo al título con que cuenta, puso efectivamente en riesgo la confiabilidad técnica del test como se alega. Tampoco se logró acreditar que el material no estaba en condiciones ni en qué hubiera modificado el resultado la cadena de custodia

que invoca. Que por lo expuesto los agravios en cuestión deben ser rechazados.

Igual suerte corre el tercer agravio, ya que 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 por tanto lo expuesto en ésta queja, carente de contenido ya que se explicaron las diferencias entre ambos y no existe un orden obligatorio para el estudio.-

Que en el cuarto agravio, se insiste en señalar 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, ya que al interponer demanda, el actor se limita únicamente a mencionar que desconoce si el protocolo se encuentra actualmente homologado por autoridad administrativa. Cabe mencionar en este sentido, que 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 03 de enero del año 2023, conforme surge del acta de recepción y consentimiento agregado a PE1191254-2023. Al respecto considero, que de acuerdo a la facultad de dirección conferida al empleador en el art. 64 LCT, no existe obligación de homologar ante ninguna autoridad administrativa o judicial este tipo de reglamentaciones internas. Sin perjuicio de ello, realizando una lectura del mismo se observa que no es discriminatorio, es razonable, tiene como objetivo la búsqueda de 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).-

Como quinto agravio se queja de la descalificación efectuada en la instancia de grado al análisis independiente realizado por el actor cuyo resultado fue negativo, y del valor concluyente otorgado al test practicado por la empleadora. Para responder a ello, debo decir que la prueba acompañada corresponde a un estudio de parte, del que no participó la demandada, circunstancia que lo priva de convicción suficiente. Lo informado mediante contestación obrante a PE1304197-2024 por el Laboratorio de Análisis Clínicos Pasteur arrojó resultado negativo para cocaína, pero no para todo tipo de drogas como afirma el recurrente al expresar agravios. Por otro lado observo, que éste no convocó como testigo a la bioquímica que realizó esa pericia de parte, lo que hubiera permitido a la contraria repreguntarle, sino que optó por ofrecer dicha prueba como informativa, librando el correspondiente oficio de estilo. Al contestar el requerimiento, no informa que la prueba hubiera contado con control de la demandada en el estudio del cromatógrafo o en la toma de la muestra, tampoco si el actor la llevó al laboratorio, si esta fue manipulada o contaminada y eventualmente si la bioquímica controló la toma de la muestra o si no fue obtenida dentro del laboratorio. Por tanto, no puede pretender el actor que la prueba que realizó de manera privada le reste validez a la tomada al ingreso al lugar de trabajo, en la cual resultó seleccionado aleatoriamente para someterse a control de alcoholemia y drogas al ingreso de un turno de 14 días, tal como se encontraba dispuesto conforme protocolo. Asimismo, en este punto, valoro lo informado por la pericia médica labrada por el Laboratorio Regional de Investigaciones Forense-Área Toxicología de Río Gallegos, que de manera categórica determinó como válido el procedimiento llevado a cabo por la empleadora, por lo que éste quinto agravio también debe ser rechazado.-

Con relación a la impugnación de los testigos, cuyo

cuestionamiento constituye el sexto agravio, 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. Asimismo, revisando la totalidad de la prueba producida, cabe referir que el único testimonio brindado ofrecido por el actor, obrante a PE1352655-2024, relata la forma en que se realizaban los controles, y su descripción se condice con las declaraciones de José Maldonado Moraga -PE1355506-2024-; Juan Manuel Moyano -PE1348553-2024- y; Ana Almeida López -PE1348545-2024-, propuestos por la demandada. Conforme ello considero que la totalidad de 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 se observa falsedad en los dichos (art. 67 ley 1444), por lo que este punto tampoco puede prosperar.-

En otro apartado -séptimo agravio- la parte sostiene que la sentenciante decide culpar al trabajador de un supuesto quebrantamiento de confianza jamás acreditado, omitiendo valorar su conducta intachable y sus esfuerzos por esclarecer el conflicto. Por el contrario, estimo que la causal invocada es la pérdida de confianza, por el incumplimiento de las normas con relación al consumo de sustancias prohibidas, tal como se menciona en acta de notificación del distracto. A esta altura, 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 Adrián Palacio, quien operaba con equipos de mina, colocación de cañerías y mangas de ventilación, y realizaba tareas de servicios generales 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. En este

aspecto, comparto los argumentos señalados en la instancia de grado sobre los efectos que produce el consumo de sustancias en el cuerpo de las personas, claramente expuesto por el Laboratorio Regional de Investigación Forense de este Poder Judicial, agregado a PE1683516-2024. Entiendo que en este tipo de industrias específicamente, no es necesario aguardar a que ocurra un accidente para advertir sobre el riesgo, sino que el peligro potencial que importa realizar sus tareas bajo los efectos de las drogas importa de por sí, ya que puede ocasionar un daño a la persona, a terceros y a los bienes de la empresa demandada. Este tipo de controles por parte de la empleadora no es lesivo a derechos laborales pues tiende a proteger la integridad física del resto de los trabajadores, de extraños, del propio trabajador y de bienes. Adrián Palacio conocía la normativa de trabajo, suscribió un compromiso con relación a la política del uso de drogas y alcohol en el ámbito laboral y las pruebas producidas permiten acreditar que faltó a sus obligaciones (arts. 63, 242, 243 y ccs. LCT) por lo que tampoco voy receptar este planteo.-

Que por lo expuesto y por la forma en que se analiza la causa de despido, entiendo que los agravios no deben prosperar confirmando la sentencia de grado en todas sus partes. En cuanto a las costas de esta instancia, considero que deberán ser soportadas por el actor, conforme el principio objetivo de la derrota (art. 68 CPCC). Sobre la regulación de honorarios profesionales, estimo deberá ser diferida hasta tanto se determinen en la instancia de grado, y se tiene presente las reservas del caso federal formuladas por las partes. Así lo propongo al acuerdo.-

A LA SEGUNDA CUESTIÓN la Dra. Griselda Bard dijo:

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

A LA TERCERA CUESTIÓN el Dr. Horacio Fernández dijo:

XI.- Por los fundamentos expuestos en mi voto, propongo al Acuerdo dictar el siguiente pronunciamiento: 1°) Denegar el recurso diferido interpuesto en PE1285927-2024 que se tuviera presente en PE790033-2024. 2°) 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. 3°) Desestimar el recurso interpuesto por la parte actora y confirmar la sentencia en crisis en todo cuanto fuera materia de agravios. 4°) Imponer las costas de la instancia al actor, conforme el principio objetivo de la derrota (art. 68 CPCC) y diferir la regulación de honorarios hasta tanto exista regulación de ellos en la instancia de grado. 5°) Tener presente las reservas del caso federal formuladas las partes. 6°) Registrar, notificar y oportunamente devolver los autos al Juzgado de origen.

A LA TERCERA CUESTIÓN la Dra. Griselda Bard dijo:

XII.- Adhiero a la propuesta formulada por el Dr. Horacio Fernández.-

Por ello se dicta la siguiente sentencia:

Caleta Olivia, 23 de abril 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°) Denegar el recurso diferido interpuesto en PE1285927-2024 que se tuviera presente en PE790033-2024.-

2°) Rechazar la pretensión de la demandada de declarar la deserción del recurso en los términos del art. 90 de la ley

1444, efectuada al contestar agravios .-

3°) Desestimar el recurso interpuesto por la parte actora y confirmar la sentencia en crisis en todo cuanto fuera materia de agravios.-

4°) Imponer las costas de la instancia al actor, conforme el principio objetivo de la derrota (art. 68 CPCC), y diferir la regulación de honorarios hasta tanto exista regulación de ellos en la instancia de grado.-

5°) Tener presente las reservas del caso federal formuladas las partes.-

6°) 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 BAEZ
Jueza de Cámara

HORACIO M. FERNANDEZ
Juez de Cámara-Presidente

Ante mi:

CAROLINA LIMA
Secretaria de Cámara

