Poder Judicial – Provincia de Santa Cruz

Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Mineria

de la Segunda Circunscripción Judicial

TOMO: CV **SENTENCIAS**

REGISTRO: 3196

FOLIO: 132/139

PROT. ELECT. A201 025.S.261

En la ciudad de Caleta Olivia, Provincia de Santa Cruz a los 27 del mes 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: **"BENITEZ, VICTOR HUGO C/GARCIA, PEDRO S/LABORAL"**, Expte. N° 1.301 del año 2.023 que tramita en el Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial, Laboral y de Mineria de la ciudad de Puerto Deseado, que ingresó en esta instancia bajo el N° 9032/2.025. A estos fines se estableció el siguiente orden de estudio: Horacio M. Fernández; Griselda I. Bard y Humberto E. Monelos para responder a las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Es justa la sentencia recurrida? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A LA PRIMERA CUESTIÓN el Dr. Horacio Fernández dijo:

I.- Que por PE 821473-2023 se presenta el Dr. Maximiliano Fiol en representación del Sr. Víctor Hugo Benitez y promueve demanda laboral en contra del Sr. Pedro Carlos Garcia, a quien, como titular del nombre de fantasía Transporte NAEM S.R.L. le reclama la suma de $ 10.383.137,25 (diez millones trescientos ochenta y tres mil ciento treinta y siete y veinticinco centavos) o lo que en más o en menos resulte de la prueba a aportarse en autos conforme a la liquidación que detalla. El importe demandado lo es por los conceptos de indemnización del art. 245 L.C.T., art. 246 L.C.T., preaviso, integración mes de despido, S.A.C. sobre rubros

indemnizatorios, art. 2 de la ley 25.323, diferencias salariales, horas extras, salarios debidos actualizados a la fecha de su efectivo pago aplicando un interés de 2 veces y media la que cobra el Banco de la Nación Argentina para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales por aplicación del art. 9 de la ley 25.013 por falta de pago en término de las indemnizaciones por despido indirecto con expresa imposición de costas. Asimismo le reclama el pago de una Asignación Extraordinaria No Remunerativa correspondiente al año 2.022, equivalente al pago de dos haberes y medio de la categoría de conductores CCT 225/75 del convenio firmado por las partes.

Al relatar los hechos indica que ingreso a trabajar en relación de dependencia del demandado el 13/02/2.013 y su trabajo empezó siendo diario de 4 am a 20:30 y luego paso a ser de chofer de yacimiento de mina y planta en el horario de 7 am a 19 hs y de 19 hs. a 7 am en turnos rotativos. Señala que su trabajo no solo consistía en el traslado de empleados a los yacimientos mineros, sino que era el encargado del mantenimiento de los vehículos.

Expresa que siempre tuvo buena relación con sus compañeros de trabajo, con los pasajeros y con los encargados del yacimiento de Estelar Resources, realizando en tiempo y forma los viajes encomendados y sorpresivamente, sin mediar aviso, fue despedido por medio de una carta documento por una supuesta reunión de fecha 7 de enero de 2.023 que nunca ocurrió y en la que nunca estuvo presente. Dice en ese sentido que el día 6 de enero de 2.023 estuvo de viaje en el transporte de pasajeros mineros hacia el aeropuerto de Comodoro Rivadavia, regresando sin novedad.

Sostiene después no comprender como una persona que supuestamente amenazo e insulto a su jefe, continuó como fue su caso, utilizando los vehículos del demandado ya que no es creíble que ante una amenaza continúe transportando pasajeros al yacimiento, lo cual confirma que no hubo dicha reunión, que no hubo amenazas y que no hubo falta de respeto. Afirma también que nunca fue suspendido con anterioridad durante 10 años de servicios y que si tuvo intercambios de opiniones elevadas con el Sr. Garcia por su

tono de voz y su forma de actuar, pero siempre en pro de la empresa, sosteniendo que no se configuro en el caso una injuria grave para poner fin al vínculo laboral debiendo haber primado el principio de conservación del empleo.

Expresa por otra parte que con clara mala fe no se le abono el premio de fin de año del convenio de trabajo celebrado entre el sindicato UTA al cual pertenece y la empresa Transporte NAEM, en el que acordó el pago de una asignación extraordinaria no remunerativa correspondiente al año 2.022 equivalente al pago de dos haberes y medio de la categoría de conductores CCT 225/75.

Relata el intercambio epistolar que existió entre las partes y solicita la designación de un perito contador para que se establezcan los alcances cuantitativos de la deuda. Practica liquidación, solicita se aplique el interés dispuesto en el art. 275 de la LCT en concordancia con lo dispuesto por el art. 9 de la ley 25.013, ofrece prueba y hace su petición final.

II.- En PE 939368-2023 obra acta de celebración de la audiencia conciliatoria prevista en el art. 47 de la ley 1.444 con resultado negativo y por PE 937825-2.023 el Dr. Sergio VIOTTI, apoderado del Sr. Pedro Carlos GARCIA contesta demanda. Formula una negativa particular de hechos, relata la realidad de los hechos, solicita el rechazo de la multa del art. 80 de la LCT, impugna la aplicación del acuerdo UTA, ofrece prueba, y hace su petición final.

Bajo el acápite "De los hechos acaecidos", señala que las conductas que tenía el actor tanto con su empleador, como con sus compañeros de trabajo y con los terceros transportados de las distintas contratistas, distaba de ser la debida, en especial en relación al buen trato que es debido. Manifiesta que la causal de despido fue claramente expresada en la carta documento CD 41293082, haciendo mención a que en los últimos meses de la relación laboral en reiteradas oportunidades sucedieron hechos en lo que Benitez se comportó de manera verbalmente agresiva. Dice que solo contando el segundo semestre del año 2.022, el trabajador fue sancionado en fecha 29 de julio por no haberse presentado a trabajar ni haber

justificado su falta, en fecha 26 de agosto fue nuevamente sancionado por no responder a 7 (siete) llamados vía handie por parte del área de recursos humanos de Estelar aplicándose una suspensión de dos días, en fecha 7 de diciembre se lo apercibió nuevamente por quejas recibidas de la empresa Burwgardt por malestar con el chofer ante constantes malas contestaciones al personal y comportamiento no apropiado para el puesto y en fecha 21 de diciembre, en virtud de una nueva queja por parte de la empresa Burgwardt se lo apercibe por dirigirse de manera no adecuada con tono elevado de voz y utilizar lenguaje inapropiado. Señala que tampoco es verdad que el actor era chofer y a la vez encargado del mantenimiento de vehículos. También destaca que en varias oportunidades ante hechos donde el actor había actuado de manera impropia cuando se dirigía a compañeros y a terceros transportados, se trató de conversar solicitándole reviera su actitud ya que generaba problemas con el resto de sus compañeros de trabajo y que, cuando esas situaciones se daban en el traslado de personal de empresas que contratan el servicio, ponía en riesgo el contrato de transporte y que tanto él como sus compañeros verían eventualmente afectados sus puestos de trabajo. Aduce que en todos los casos la respuesta de Benitez era tajante, agresiva e irreflexiva, desafiando a su empleador para que pusiera fin al contrato laboral y pague la pertinente indemnización.

Expresa que ante las reiteradas situaciones de comportamientos contrarios a las normas básicas de una relación laboral, el demandado decidió reunir a sus empleados incluido el actor, el día 7 de enero de 2.023 a las 11:30 hs. en las oficinas de la empresa para una reunión en la cual ante el planteo de diversas cuestiones vinculadas con la relación laboral y el servicio que se prestaba, el actor comienza una acalorada discusión con el demandado en la que se extralimito, dirigiendo insultos e improperios así como amenazas al demandado frente a un par de compañeros que estaban presentes ante lo cual el empleador decidió poner fin a la relación laboral.

Solicita luego el rechazo del art. 80 de la LCT e impugna la aplicación del acuerdo UTA por los argumentos que se tienen presentes.

III.- A PE 605660-2023 se abre la causa a prueba. Por PE 1044490-2025 se declara cerrado el término de producción de prueba y se señala audiencia para alegar. Mediante PE 1802994-2025 el actor presenta alegatos.-

IV.- Por PE 1880822-2025 se dicta sentencia de primera instancia en la que se hace lugar parcialmente a la demanda incoada por el Sr. Víctor Hugo Benítez contra Pedro Carlos García y se condena a éste último a abonar en el plazo de diez días la suma de $ 1.656.743 (un millón seiscientos cincuenta y seis mil setecientos cuarenta y tres pesos) haciendo lugar al reclamo en concepto de "bono año 2.022", días trabajados enero 2.023, SAC y vacaciones proporcionales año 2.023. Se dispone también que a dicho monto se adicionaran intereses desde la fecha del despido (13/01/2.023) hasta la fecha del efectivo pago que se calcularán aplicando la tasa activa del Banco de la Nación Argentina. Asimismo en el punto 2 del resolutorio se rechaza parcialmente la demanda por los rubros indemnizatorios por despido incausado y la multa del art. 80 LCT y en el punto 3) se imponen costas a la parte demandada. Por último se difiere la regulación de honorarios de los profesionales intervinientes y la determinación del monto de la tasa de justicia hasta tanto obre liquidación final.

V.- La sentencia es recurrida por la parte actora. Por PE 1894924-2025 expresa los agravios. En el objeto de su presentación, califica la sentencia de arbitraria por entender que no se halla fundada en ningún elemento de prueba y que el Juez de grado hace afirmaciones dogmáticas basadas en una argumentación aparente.

Luego formula sus agravios mediante los que critica la sentencia por falta de fundamentación. Señala en ese sentido que la resolución consiste en un breve relato del inicio de la demanda, un breve relato de la contestación, unos pequeños reglones en los que la Jueza de grado analiza únicamente la prueba aportada por el demandado y finaliza resolviendo el rechazo de la demanda. Remarca

que al menos debió analizarse los hechos invocados en la demanda, concretamente si existió la reunión del día 7 de enero de 2.023 en las oficinas del empleador, si en dicha reunión estuvo presente el Sr. Benítez, si éste último insulto y amenazo al Sr. García y si existían reclamos del accionar del Sr. Benítez por parte de las empresas que contrataban el servicio de la empresa de García.

Luego le achaca al magistrado falta de análisis de la causal invocada en el despido. Expresa que el hecho que configura la causal de despido no solo no se encuentra acreditado sino también que el demandado, quien es él que debe acreditar la causal al disponer el distracto, ni siquiera intento probarla. Expresa que el empleador reconoce como causal de despido supuestas amenazas e insultos dirigidos a su persona por parte del actor en una reunión del 7 de enero donde se habría producido la injuria que diera lugar al despido con justa causa, pero ese hecho no solo no es mencionado por los testigos sino que contando con cámaras de grabación en sus instalaciones no aportó filmación alguna ni tampoco en el pliego de preguntas acompañado no hizo ninguna pregunta referida a dicha reunión ni a la causal de despido, concluyendo que no existe una prueba en todo el expediente que acredite la existencia de la reunión que alega el empleador. Agrega que tampoco aclara cuales habrían sido los insultos y las amenazas vertidas. Razona luego que la cuestión de fondo es la existencia o no de la causal de despido y que el juez únicamente se expide sobre circunstancias anteriores, limitándose a señalar que está correctamente despedido por existir sanciones interpuestas con anterioridad sin haber podido o intentado la parte acreditar la causal del despido y basado en una supuesta reunión del día 7 de enero.

Por último el recurrente se queja de que el juez se basó únicamente en declaraciones de testigos que al momento de la declaración continuaban prestando servicios en relación de dependencia de la demandada, lo que plantea un conflicto de interés que afecta la imparcialidad de los testimonios. Señala por otra parte que los testigos nada dicen sobre la supuesta reunión del día 7 de enero de 2.023 donde se habría dado la causal de despido.

Destaca distintos fragmentos de los dichos de los testimonios recibidos y concluye en que el magistrado desconoció totalmente lo expresado por los testigos del actor y valoro todo lo expresado por los de la demandada. Por ello entiende que ésta parte no ha logrado acreditar la causa del despido y por ende no está configurado el hecho objetivo que se le imputo al actor ni que su proceder haya sido contrario a los derechos genéricos de colaboración, solidaridad, buena fe y fidelidad.

VI.- El recurso planteado por el actor no mereció réplica de la contraparte pese a encontrarse debidamente notificado.

VII.- Los autos se elevan a esta instancia con la certificación de estilo. Se dicta el llamado de autos a sentencia y se dispone el pase a estudio de los mismos estableciendo el orden para ello.

VIII.- Dando inicio al tratamiento del recurso interpuesto por el actor observo que el eje del cuestionamiento que lo sustenta reposa en el hecho que habría acaecido el día 7 de enero de 2.023 descripto en la misiva de fecha de 13 de enero de ese año acompañada con la demanda, la que textualmente dice: *"Vengo por medio de la presente a comunicar que en virtud de que el día 7 de enero de 2023, aproximadamente a las 11:30 hs. en las oficinas de esta empleadora y en oportunidad de impartir directivas hacia ud. y un grupo de compañeros sobre los procedimientos correctos a realizar en el transporte de personas empleadas de contratistas, ud. me faltó el respeto, me amenazó y me insultó, situación repetida en los últimos tiempos y por la que fuera apercibido y suspendido con anterioridad, actitud que hace imposible la continuidad de la relación laboral, por lo que comunicamos fin de la relación laboral por vuestra exclusiva culpa. Haberes, liquidación final y certificación de servicios a su disposición en el plazo de ley. Queda ud. debidamente notificado."*

Así las cosas y dados entonces los términos en el que se dio la extinción del contrato de trabajo, efectivamente como lo señala la apelante en su memorial de agravios, es ese episodio puntual, por la trascendencia que tiene, el que debe primar en el análisis,

partiendo de la premisa que corresponde aquí a la parte demandada la carga de acreditarlo. En este sentido viene al caso citar la jurisprudencia que señala: …"*para que se configure injuria grave en los términos del artículo 242 de Ley de Contrato de Trabajo que impida la prosecución de la relación laboral y autorice el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo, la inconducta atribuida al trabajador deber ser de tal gravedad que importe un comportamiento negligente del dependiente y ocasione un serio perjuicio a los intereses del empleador, no susceptible de reparación a través de la aplicación de alguna de las medidas disciplinarias de menor envergadura que el ordenamiento normativo laboral prevé. Conforme las reglas del onus probandi recae sobre quien invoca un hecho como justa causa de despido la carga de acreditar dicho extremo, en razón de ello, pesa sobre la demandada que alega dicha causal la carga de producir prueba contundente y asertiva que demuestre que la conducta del trabajador reviste un incumplimiento de tal magnitud que impide la prosecución del vínculo. (Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Rosario - Bussi, Héctor Ariel c/JBS Argentina SA s/cobro de pesos - 27/3/2.017 - Fallos - Cita: MJ-JU-M-105365-AR/MJJ105365).*

Dicho ello, destaco en primer lugar, que el quejoso en sus tres agravios, le achaca básicamente a la magistrada de la instancia anterior, haber omitido un análisis probatorio apropiado y suficiente como para tener por acreditados, tal como lo decidió, los presupuestos fácticos de aquel suceso. De allí que resulta pertinente tratar de manera conjunta los agravios formulados por entender que sus fundamentos están claramente vinculados.

Hecha la aclaración, inicio el estudio del caso poniendo de resalto que el empleador que decidió extinguir una relación de trabajo despidiendo al trabajador fundado en una justa causa, no puede limitar su actividad probatoria a los antecedentes disciplinarios previos al hecho desencadenante de esa sanción, sino que está compelido a acreditar la última falta que hizo imposible la continuidad del vínculo como así también su gravedad. En el presente caso vemos que la causa detallada en la misiva que

comunicó el despido, fue el comportamiento puesto de manifiesto en una reunión llevada cabo el día 7 de enero de 2.023 a las 11:30 horas en las oficinas de la demanda consistentes en faltas de respeto, amenazas e insultos dirigidos hacia su persona.

Ese fue el hecho concreto descripto con precisión en cuanto a las circunstancias de tiempo, lugar y modo. Y repasada la prueba, en particular la aportada por la parte demandada, a quien como dije antes le corresponde probar el hecho desencadenante del despido, anticipo que a mi criterio su actividad ha quedado a medio camino, pues, nada produjo en concreto para acreditar ese suceso.

En éste sentido, la magistrada de la instancia anterior, para sustentar su decisión, centralizó por un lado su valoración probatoria en la prueba testimonial ofrecida por la parte demandada y por el otro, en las constancias documentales incorporadas relativas a las sanciones que recibió el trabajador en el último tramo de la relación laboral.

Observo así que las testimoniales de los Sres. Oscar Ariel Hernandez, Eduardo Anibal Flores, Emiliano Fernandez Oroquieta y Fernando Gabriel Mansilla, todos aportados por la empleadora demandada, si bien describieron la conducta mantenida y los episodios protagonizados por el actor durante el desarrollo de la relación laboral habida, ninguno hizo referencia concreta ni tampoco fueron interrogados, sobre el hecho que en sí dio lugar al despido y que ciertamente es el determinante para evaluar si el proceder del empleador se ajustó a derecho. Evaluó luego el magistrado las sanciones que le fueron aplicadas al actor durante los últimos seis meses de trabajo. Su conclusión, apoyada en esas constancias de prueba, fue que la reiterada inconducta del trabajador constituyó una injuria que dio derecho al empleador a despedirlo con justa causa y rechazo luego los rubros indemnizatorios reclamados.

Desde ya en consonancia con lo antes dicho, voy a disentir con el razonamiento de la jueza de grado, pues el demandado lo que debió acreditar aquí fue el hecho grave y actual que motivo el despido y no limitarse a los antecedentes disciplinarios como

ocurrió, los que por cierto, no deben ser tenidos en cuenta en lo que hace a la causa puntual que le dio lugar.

En este orden de ideas, tengo especialmente en consideración lo dispuesto por el art. 242 de la LCT cuando prescribe: *"Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria que por su gravedad no consientan la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales de cada caso"*

Esta norma impone el deber de evaluar con prudencia las causas del despido dado "el carácter de las relaciones que resultan de un contrato de trabajo". De allí es que la conservación y continuidad del contrato sea uno de los principios que campean en el derecho del trabajo.

Es entonces que apoyado en esa base conceptual, que no corresponde dispensar al empleador de producir prueba sobre el hecho puntual y suplirla con los antecedentes disciplinarios del trabajador y en esta dirección comparto la jurisprudencia que dice: *"La existencia de antecedentes disciplinarios desfavorables del trabajador no configura por sí justa causal de despido de no venir ellos actualizados por un nuevo incumplimiento relevante del que se constituyan en precedentes computables como agravantes"* SUMARIO DE FALLO: 3 de Febrero de 2.003 - Id SAIJ: SUQ0015035.

Que por otra parte y no obstante todo lo hasta acá dicho, no paso por alto que la parte actora, aportó prueba testimonial que contrarrestó los dichos de los testigos de la demandada, otorgándole relevancia particularmente a los testimonios brindados por los testigos Arnaldo Camino y Ruben Ríos. Los nombrados, dijeron trabajar para las empresas Yamana y Estelar respectivamente y fueron transportados por el actor a los yacimientos en los que prestaban servicios. Ninguno de ellos presenció o escucho comportamientos del tenor de los achacados por el empleador al

trabajador reclamante descriptos en la misiva que comunico el despido, testimonios que por cierto, son tenidos en cuenta ya que se tuvo por desistida la prueba informativa dirigida a las empresas a las cuales aquel prestaba servicios.

Que por lo expuesto, considero que los agravios de la parte actora deben ser receptados en cuanto interpreto que no se ha logrado probar la causa invocada en la misiva extintiva del vínculo laboral.

No obstante y en cuanto a los rubros que integran la indemnización por el despido incausado que se reconoce, esto es, las previstas en los art. 245, 231 y 232 de la LCT, destaco que los mismos no pueden ser incrementados con la sanción prevista en el art. 2 de la ley 25.323 como lo pide la actora en su demanda, pues, aquella obliga a revisar la forma en que se ha configurado el despido, las circunstancias que lo rodearon y la actitud asumida por las partes. En consecuencia y sin perjuicio de que se admitió el reclamo por despido incausado, cabe remarcar que la interpretación de la sanción que contempla un agravamiento en la indemnización prevista por la normativa en juego debe ser restrictiva. Tengo presente lo decidido por el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia en el punto en los autos "MURUA CARLOS FRANCISCO c/ SCHLUMBERGER ARGENTINA S.A. s/ LABORAL-COBRO DE PESOS", Expte.M-10.300/06 (M-1.819/11-TSJ), donde haciendo referencia a que esta norma es de interpretación restrictiva, señala que: "...Conteste con lo señalado, se ha manifestado que dicha excepción resulta aplicable cuando surge de la causa que el empleador pudo considerar un acto del dependiente como causa justificada para el despido pero no pudo probarla en juicio o que existió pero no justificaba el despido (confr. Grisolía, Julio Armando, Régimen Indemnizatorio en el Contrato de Trabajo, 4ª ed., Nova Tesis Editorial Jurídica, Rosario, 2007, pág. 484); y además que "…la indemnización prevista por el art. 2° ley 25.323 debe ser concedida con carácter restrictivo y sólo en aquellos supuestos en que no exista prueba alguna de la causa o la invocada resulte absolutamente improcedente a los fines del art. 242 LCT, pues de lo contrario se produciría una clara limitación del derecho de defensa en juicio para el empleador, quien frente al riesgo de que se incrementen las indemnizaciones, debería abstenerse de someter la

cuestión a la consideración de los jueces, pese a que éstos son los únicos que pueden pronunciarse válidamente sobre el tema" (confr. CNLB, Capital Federal, 21-6-2002, "Aca, Adrián R. c/ Don Battaglia S.R.L.", JA 2002 IV, 129, citado en RODRÍGUEZ SAIACH, Luis Armando, 'Cálculo, indemnizaciones laborales: bases, liquidaciones', ejemplos, topes indemnizatorios, jurisprudencia, 5ª ed., GWA Ediciones Profesionales, Buenos Aires, 2008, págs. 337/338)." (T. XVII - SENTENCIA - T.S.J., REG. N° 576; FOLIO 3.279/3.288; PROT. ELECT. TSS1 015 S.141, 11 de julio de 2014). Es decir que frente al despido dispuesto por el empleador con invocación de causa, sin perjuicio de que fuera posteriormente revertida dicha situación en sede judicial, entiendo que la demandada pudo creerse con derecho a actuar como lo hizo, teniendo en cuenta la situación que se encontraba con respecto al actor. Por estas razones, la interpretación que debe darse a la norma por tratarse de una sanción, en consonancia con lo decidido en forma reiterada por el Máximo Tribunal Provincial, entiendo que cabe eximir del pago del incremento previsto en el art. 2° de la ley 25.323.-

Igual temperamento mantengo respecto de la aplicación del art. 9 de la ley 25.013 pues la norma establece una presunción de conducta temeraria y maliciosa del empleador que debe ser aplicada también restrictivamente. Sabido es que *"La malicia procesal (conducta maliciosa) consiste en la utilización del proceso como instrumento para causar perjuicio a un tercero. Es una de las formas del dolo procesal y se contrapone a un deber de conducta; es el proceder de mala fe, con un propósito avieso disimulado en el trámite del proceso." "La temeridad es la conducta de quien sabe o debe saber que carece de razón para litigar y, no obstante ello, así lo hace, abusando de la jurisdicción, o resiste la pretensión del contrario. Ha dicho la jurisprudencia que debe entenderse que asume una conducta maliciosa o temeraria quien afirma hechos o se conduce sin fundamentos o motivos con conciencia de su propia sinrazón, concepto este que define el alcance de la aplicación del art. 275 de la LCT (t. o.) (2). La conciencia de la propia sinrazón es lo que condiciona la temeridad, lo cual debe ser analizado con carácter restrictivo dado que, en este concepto, está en juego la garantía constitucional del debido derecho de defensa en juicio (art. 18 de la CN). Así, los jueces deben ser sumamente cautelosos y prudentes en la apreciación de esta circunstancia, pues no cualquier supuesto de falta de razón es indicio de temeridad. Una*

aplicación laxa del instituto haría que la promoción de demandas o la oposición de defensas pudiera verse comprometida, con lesión del derecho de defensa, si el justiciable se ve coaccionado por la posibilidad de la aplicación de graves sanciones." Autor: Romualdi, Emilio E. - Fecha: 22-dic-2016 -Cita: MJ-DOC-10591-AR | MJD10591.

Bajo ese criterio que comparto y siendo evidente que se involucran en la especie derechos de peso constitucional, el análisis de la cuestión debe ser riguroso y como tal, entiendo que no alcanza o no es suficiente la falta de fundamento o la falta de oposición a la pretensión interesada, sino que es pertinente que concurra como lo señala certeramente la jurisprudencia citada, la conciencia de la propia sinrazón, cuestión que no advierto presente en el caso. Que por tanto no es procedente la aplicación del art. 9 de la ley 25.013.

En virtud de ello, considero que no corresponde incrementar las sumas adeudadas por lo rubros indemnizatorios que se reconocen al actor, por juzgar no admisible los agravantes previstos en las normas analizadas en los párrafos anteriores (arts. 2 ley 25.323 y 9 de la ley 25.013). Por ende dichas sumas deberán ser actualizadas desde que son debidas hasta su efectivo pago conforme a la tasa de interés fijada en la sentencia de grado la que no fue apelada en éste aspecto.

Por lo desarrollado es mi opinión que deben admitirse los agravios formulados por la parte actora con los alcances contemplados en el presente considerando. Así lo propongo al acuerdo.

IX.- Por último y en cuanto a las costas, entiendo que al no haber habido oposición de la demandada a los agravios formulados por accionante, no obstante la forma en la que se resolvieron en el presente, la mismas en ésta instancia deberán ser soportadas por el orden causado.

X.- Por estas razones entiendo que la sentencia es parcialmente injusta y debe revocarse en todo lo que fue materia de apelación.

A LA PRIMERA CUESTIÓN la Dra. Bard dijo:

XI.- Que coincido con el análisis de los agravios que formula el primer votante y con sus conclusiones. Adhiero al voto que antecede.-

A LA SEGUNDA CUESTIÓN el Dr. Horacio Fernández dijo:

XII.- En función de lo expresado propongo que se dicte el siguiente pronunciamiento: 1°) Admitir los agravios vertidos por la parte actora, debiendo revocarse la sentencia de grado obrante a PE1880822-2025 en lo que fuera materia de apelación y en consecuencia reconocerse la indemnización por despido incausado previstas en los arts. 245, 231 y 232 de la LCT las que deberán ser actualizadas desde que son debidas hasta su efectivo pago conforme a la tasa de interés fijada en la sentencia de grado. 2°) Imponer las costas de esta instancia en el orden causado. 3°) Diferir la regulación de honorarios hasta tanto se encuentren regulados en las instancia de grado. 4°) Tener presente la reserva del caso federal. 5) Registrar, notificar y oportunamente devolver a la instancia de grado.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN la Dra. Griselda Bard dijo:

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

Por ello se dicta la siguiente sentencia

Caleta Olivia, 27 de Abril de dos mil veintiséis

Y CONSIDERANDO:

Lo deliberado y conclusiones establecidas en el Acuerdo transcripto 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 y Laboral y de Minería de la Segunda Circunscripción Judicial

F A L L A:

1°) Admitir los agravios vertidos por la parte actora, debiendo revocarse la sentencia de grado obrante a PE1880822-2025 en lo que fuera materia de apelación y en consecuencia reconocerse

la indemnización por despido incausado previstas en los arts. 245, 231 y 232 de la LCT las que deberán ser actualizadas desde que son debidas hasta su efectivo pago conforme a la tasa de interés fijada en la sentencia de grado.

2°) Imponer las costas de esta instancia en el orden causado.

3°) Diferir la regulación de honorarios hasta tanto se encuentren regulados en las instancia de grado.

4°) Tener presente la reserva del caso federal.

5°) Registrar, notificar y oportunamente devolver a la instancia de grado. El Dr. Humberto Eduardo Monelos no suscribe la presente por no existir disidencia entre los abajo firmantes.-

Horacio Fernandez

Juez de Cámara

Griselda Bard

Juez de Cámara

ANTE MI:

Carolina M. Lima

Secretaria de Cámara