TOMO: CVI **SENTENCIAS**

REGISTRO: 3224

FOLIO: 190/198

PROT. ELECT. A201 053 **S.261**

En la ciudad de Caleta Olivia, Provincia de Santa Cruz, a los veinte de agosto 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 **"CAMINO ARNALDO C/ ESTELAR RESOURCES S.A. S/ LABORAL (RECARATULADO)"** Expte. N° 1331/23 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° 9156/25. A estos fines se estableció el siguiente orden de estudio: Horacio M. Fernández; Humberto E. Monelos y Griselda I. Bard para responder a las siguientes cuestiones: **PRIMERA:** ¿Debe denegarse el recurso la apelación con efecto diferido que se tuvo presente en PE765947-2024 y declararse desierto el interpuesto por la parte demandada? **SEGUNDA:** ¿Es justa la sentencia recurrida? **TERCERA:** ¿Qué pronunciamiento se debe dictar?

A LA PRIMERA CUESTIÓN el Dr. Horacio Fernández dijo:

I.- La apoderada de la parte demandada interpuso en PE1243538-2024 recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra la denegatoria de la prueba pericial contable e intimación a acompañar la tableta utilizada en el test realizado al actor y muestra de orina utilizada, resuelto en el auto de apertura a prueba de PE1239168-2024, recurso que se tuvo presente con efecto diferido en PE765947-2024. 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 el Dr. Humberto E. Monelos 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 PE1016976-2023 se presenta la Dra. Maura Noemí Cabaña en representación de Arnaldo Edgar Camino y deduce demanda contra Estelar Resources Limited S.A., reclamando el pago de indemnización por despido por la suma estimada de $10.344.382 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 15/02/2017 como operario de mantenimiento, cuya firma gira bajo el nombre de fantasía de "YAMANAGOLD/PANAMERICAN SILVER" 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, con horario rotativo. Señala que la relación laboral finalizó en fecha 08/06/2023 con un despido que considera fundamentado en una falsa causa. Expone que en misma fecha al ingresar al yacimiento fue

sometido a un control de droga y alcohol, que aparentemente habría dado positivo tanto el test como la contraprueba, por lo cual se le negó el ingreso al yacimiento y se le negaron tareas. Continúa relatando que efectuó reclamos verbales con el objetivo de que se subsane el error o se efectúe una contraprueba en laboratorio habilitado, independiente y bajo las condiciones adecuadas, lo que le fue negado. Frente a ello solicitó ser bajado a la ciudad a fin de realizarse un nuevo test por su cuenta, pero el personal de la demandada lo retiene por casi 3 horas luego de las cuales recién se le permitió retirarse. Explica que mientras se encontraba en camino a su domicilio, y a sabiendas que no se encontraba en el mismo, se hizo presente una escribana, quien lo notifica del despido por medio de un acta notarial. Señala que al día siguiente concurrió a un laboratorio de la ciudad, para practicarse un test cuyo resultado fue negativo. Con motivo de ello impugnó el despido mediante telegrama laboral, el que no fue respondido. 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 PE1143895-2023 se presenta Rocío Marsicano en representación de ESTELAR RESOURCES S.A y contesta 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 Arnaldo Edgar Camino. Agrega en cuanto a los hechos que el

día 08 de junio de 2.023 se realizó al actor un control toxicológico a través de personal de salud en el ingreso al yacimiento, que dio como resultado "positivo de droga en orina". 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 27 de abril 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. Se explaya sobre el principio de proporcionalidad en el despido. Afirma que los certificados del art. 80 LCT fueron recepcionados por el trabajador. Desconoce la documentación, impugna la liquidación practicada, ofrece prueba y acompaña documentación. Hace reserva del caso federal, funda en derecho, y finalmente solicita se rechace la demanda con imposición de costas.-

V.- A PE1150930-2023 contesta traslado la actora. Desconoce documental y se opone a la pericia médica. En PE1165063-2023 obra vista del Agente Fiscal.-

VI.- En PE1239168-2024 se ordena la producción de pruebas, finalizada la misma las partes presentan alegatos. La parte actora a través de PE1930665-2025, y la demandada a PE1934283-2025. En PE2019647-2025 se dicta sentencia que rechaza la demanda interpuesta por Arnaldo Edgar Camino, 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.-

VII.- Contra el fallo la parte actora deduce apelación a PE2028825-2025, 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 en juicio. 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 la nulidad del despido por falta de notificación fehaciente y violación de los derechos fundamentales del actor y transgresión de las normas de orden público laboral. Afirma que no existe una prueba válida para acreditar el hecho invocado como causa del despido. En ese sentido expresa que no fue probado que María Belén García se encuentre habilitada para ejercer la medicina; 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 sin constancia de apertura en presencia del trabajador y sin control de conservación posterior. En cuanto a la contraprueba manifiesta, que fue realizada en forma inmediata y con la misma muestra de orina,

sin intervención de laboratorio independiente ni condiciones de bioseguridad, por lo que 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 de la sentenciante 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 parcial, 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 Camino 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.-

VIII.- En documento PE2043996-2025 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. Respecto del agravio referido a la notificación del distracto considera que el mismo es genérico y sin sustento jurídico. Concluye que la empresa actuó dentro del marco de la legalidad, cumpliendo con sus deberes de buena fe y respeto hacia el trabajador, y utilizando un medio de notificación absolutamente válido, idóneo y reservado. 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". Acerca del incumplimiento del protocolo interno que denuncia el actor, expresa que lo único que éste pretende es menosprecoar la sentencia y la valoración de la prueba allí efectuada. En cuanto a la falta de homologación del protocolo, 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 Camino 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 test que el actor se realizó en laboratorio privado, ya que fue llevado a cabo sin su intervención y control, y un día después del efectuado en el yacimiento. 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 referir 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. Considera infundado el agravio referido a la mala fe del trabajador, y recuerda las negaciones efectuadas por el mismo en su demanda respecto de la existencia del protocolo, sus alcances, y sobre su conocimiento. Entiende acertada la postura de la Jueza cuando dice que la conducta del actor ha transgredio la buena fe contractual y el deber de fidelidad, determinando la pérdida de confianza del empleador, y justificando la ruptura del contrato laboral. Solicita se desestimen los agravios del actor y se confirme la sentencia, con imposición de costas. Mantiene el caso

federal.-

IX.- 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.-

X.- Ingresando al tratamiento del recurso propuesto por la parte actora, observo que la crítica que formula tiene que ver principalmente, con la tarea valorativa del magistrado, pues, en aduce que el fallo elude el examen crítico de las pruebas, omite ponderar la normativa aplicable y vulnera garantías esenciales del debido proceso y de la tutela judicial efectiva y, más adelante se queja alegando que la sentenciante ignoró el análisis independiente practicado por el actor y le otorgó carácter "categórico" al test practicado por la empresa, además de considerar incorrecta la valoración efectuada de la prueba testimonial producida.-

Dicho ello y de una lectura atenta de la presentación de la apoderada del actor, 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 8 de junio de 2023 a las 17,25hs. se realizó el control en Cerro Moro a Arnaldo Edgar Camino, 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 específicamente de esta prueba se reconoció su firma pero no su contenido -PE1150930-2023-, tengo en cuenta que frente al rechazo de la pericial caligráfica solicitada por el actor y resuelto en PE1239168-2024 el mismo guardó silencio. Por otra parte, al absolver posiciones Camino reconoció haber firmado la recepción y consentimiento del Procedimiento en fecha 27/04/23, como también que el test se lo realizó una profesional de la salud y en presencia de un testigo. Por todo ello considero que con la restante prueba producida quedó desvirtuado dicho desconocimiento.-

Por otro lado, valoro como categóricas las declaraciones de los testigos. Esteban José Maldonado Moraga -PE1288131-2024- el preguntársele si sabe por qué el actor dejó de trabajar dijo que fue "Por el control, porque dió positivo de drogas", "Lo sé porque fui testigo en el momento en que colocan el reactivo". Continuó diciendo que "la política de la empresa es que no se puede ingresar bajo los efectos de alcohol y drogas porque es un riesgo hacia él mismo y por la integridad física de las personas que trabajan en la mina". Seguidamente, al ser consultado sobre la manera en que la empresa le informa a sus dependientes el procedimiento de alcohol y drogas dijo: "Se informó antes de que inicie el procedimiento, hace dos años más o menos, no recuerdo la fecha exacta, se hicieron charlas informando en las distintas áreas, haciendo saber el procedimiento que se iba a implementar". En igual sentido Maximiliano Abbas -PE1290660-2024-; Rodolfo Sebastián Girelli -PE1296535-2024- y Ana Almeida López -PE1296770-2024-, son contestes en

describir el procedimiento llevado a cabo por la empresa y ratifican que todos los empleados conocen acerca del mismo, además de la política de tolerancia cero que implementó la empresa.-

Sumado a ello, resulta de importancia el informe pericial glosado a PE1683496-2024, 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, critica que no se probó que la Sra. María Belén García se encuentre habilitada para ejercer la medicina, sin embargo, se observa que quien intervino en la toma de muestra y análisis es Ana Almeida, de quien a PE1268487-2024 se acreditó que cuenta con título de enfermera con matrícula habilitante, lo que torna a cualquier cuestionamiento sobre su idoneidad para realizar tal procedimiento carente de sustento, pues, no se reforzó 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.-

Insisto en que de los argumentos de la parte no se observa qué 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. Por lo expuesto estimo que los agravios en este sentido deben ser rechazados.-

Constituye otro de los agravios, el hecho de 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 07 de abril del año 2023, conforme surge del acta de recepción y consentimiento agregado a PE1143895-2023. 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).-

Se queja la recurrente además, 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. En ese sentido, observo primero que el informe obrante a PE1274492-2024 del Laboratorio de Análisis Clínicos "Padro", no tiene suficiente claridad al no ser abarcativo de todo tipo de drogas como se afirma en agravios pues se limita al test de metabolitos cannabinoides en orina ocasional por inmunocromatografía. Por otro lado no se 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 agravio también debe ser rechazado.-

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. Asimismo, revisando la totalidad de la prueba producida, cabe referir que el testimonio ofrecido por el actor, obrante a PE1278525-2024, relata la forma en que se realizaban los controles, y su descripción se condice con las declaraciones de las testimoniales ofrecidas 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 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 Arnaldo Camino, quien operaba en mantenimiento eléctrico como avances de potencia, cambio de tablero y luces, armado de subestaciones, arreglos eléctricos, tendido de cables, 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. 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. Arnaldo Camino 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.-

Por último, y respecto del agravio planteado bajo el título: "Nulidad del despido por falta de notificación fehaciente y violación a los derechos fundamentales del actor y transgresión de las normas de orden público laboral" debo decir que al interponer demanda no se incluyó dicha cuestión, motivo por el cual admitir el agravio en este sentido implicaría incurrir en incongruencia (art. 34 inc. 4° C.P.C.C. aplicable por remisión expresa del art. 121 Ley N° 1.444).-

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.

XI.- 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 el Dr. Humberto E. Monelos dijo:

XII.- 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:

XIII.- Por los fundamentos expuestos en mi voto, propongo al Acuerdo dictar el siguiente pronunciamiento: 1°) Denegar el recurso diferido interpuesto en PE1243538-2024 que se tuviera presente en PE765947-2024. 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 el Dr. Humberto E. Monelos dijo:

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

Por ello se dicta la siguiente sentencia:

Caleta Olivia, 20 de agosto 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 PE1243538-2024 que se tuviera presente en PE765947-2024.-

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.-

La Dra. Griselda I. Bard no suscribe el presente por no existir disidencia a dirimir y constituir mayoría.-

HUMBERTO E. MONELOS
Jueza de Cámara

HORACIO M. FERNANDEZ
Juez de Cámara-Presidente

Ante mi:

CAROLINA LIMA
Secretaria de Cámara