

General Roca, 29 de Diciembre de 2025.

Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**ALTAMIRANO VILLAGRAN, LUCAS EDUARDO C/ ROCA REFRESCOS SA S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**" ( Expte. N° RO-01617-L-2023).

Prevía discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuarial, corresponde votar en primer término al **Dr. Victorio Nicolás Gerometta** quien dijo:

-----**I.- RESULTANDO:**

1.- Se inician los presentes actuados con la demanda incoada en fecha 15-12-23 por el apoderado del Sr. Lucas Eduardo ALTAMIRANO VILLAGRAN contra la firma ROCA REFRESCOS SA con domicilio real en calle Independencia N° 1537 de la ciudad de General Roca, Pcia de Río Negro, persiguiendo el cobro de PESOS \$1.779.239,41.- (PESOS UN MILLÓN SETECIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS TREINTA Y NUEVE CON 41/100) con más los intereses, gastos y costas, hasta el momento de su efectivo pago, todo ello en concepto de Indemnización Sustitutiva de Preaviso, SAC sobre Indemnización Sustitutiva de Preaviso, Integración Mes de Despido, SAC sobre Integración Mes de Despido, Indemnización por antigüedad del Art. 245 LCT, Haberes adeudados, Reajuste de haberes oficiales de toda la relación laboral, vacaciones no gozadas, indemnización art 2 Ley 25.323, y lo que en más o en menos resulte de las probanzas en autos. todo ello por el periodo comprendido entre el 12.07.2021 hasta el 27.06. 2022 y de acuerdo a la escala salarial del CCT 152/91 (Categoría Chofer Repartidor), ello con más los intereses de ley, costos y costas, en base a las consideraciones de hecho y de derecho que detalla.

Relata en la demanda que comenzó a trabajar por cuenta y orden de la Empresa "ROCA REFRESCOS S.A.", el día 12 de julio de 2021 en calidad de "AYUDANTE DE CHOFER" ascendido posteriormente en fecha febrero 2022 a la categoría de "CHOFER REPARTIDOR" bajo el CCT N° 152/91, realizando tareas de Reparto y venta de bebidas en distintas localidades del Alto Valle.

Detalla que el régimen de trabajo que realizaba era de lunes a viernes, con horario de ingreso a las 07:30hs y horario de egreso 16hs aproximadamente y los días sábados trabajaba media jornada, con horario de ingreso a las 07:30hs y horario de salida a las 13:30hs aproximadamente.

Dichas tareas estaban comprendidas dentro de la categoría “Chofer repartidor”, del CCT N° 152/91, viajando habitualmente a laborar bajo dependencia de la demandada, a la ciudad de Allen (RN) para realizar la venta y reparto de bebidas.

Que para cumplir con sus tareas, utilizaba habitualmente un vehículo marca Iveco Daily, dominio AB369ZI (vehículo de propiedad de la parte demandada) percibiendo por todo concepto sumas inferiores a las establecidas en la escala salarial del CCT N° 152/91.

La relación laboral con el actor se mantuvo vigente durante once (11) meses y quince (15) días, abarcando los períodos desde el día 12/07/2021 hasta el 27/06/2022, momento en que la demandada procede a despedirlo arguyendo una causa prefabricada mediante CD183493992 de fecha 27 de junio de 2022, firmada por el presidente de Roca Refrescos SA, el Sr. Carlos Alberto Pablo), que transcribe, a saber: *“Atento haber tomado conocimiento en oportunidad de efectuar el recorrido de su zona en virtud de su transitoria imposibilidad de prestar servicios, que dos de sus clientes que figuraban con deuda en los registros habían abonado total o parcialmente sus saldos de cuenta corriente mediante mercado pago, remitiendo los fondos a su cuenta personal de Mercado Pago a saber: Cliente Nro. 114409- Cintia Zuñiga pago \$840 a cuenta de su deuda y le envió a Ud. el correspondiente comprobante el 24-05-2022 a las 12:02hs. y Cliente Nro. 112863 Rapiman Natalio quien transfirió a su cuenta la suma de \$4.610 el día 11-06- 2022, exhibiendo a la empresa el comprobante cuando se le requirió que se ponga al día, pese a que -como usted bien sabe- los repartidores deben realizar las cobranzas de las cuentas corrientes suministrando la cuenta de Roca Refrescos S.A., que es la única habilitada para recibir por cualquier medio electrónico mediante los datos de los CBU bancarios, generando su conducta de proporcionar la suya propia - sin rendir ni ingresar posteriormente los fondos la su empleadora- una pérdida de confianza que por su gravedad torna imposible la continuidad del contrato de trabajo, se le comunica que queda despedido con justa causa. Se le hace saber que su liquidación final le será depositada en el plazo legal en su cuenta sueldo y que transcurridos treinta días deberá concurrir al que fuera su lugar de trabajo a efectos de retirar sus certificaciones laborales”.-*

Que dicha comunicación fue contestada por el actor mediante telegrama ley CD N° 183494919 en fecha 01 de julio de 2022 con el siguiente texto: *“Me dirijo a Usted en respuesta a la Carta Documento No D183493992 de fecha 24/06/2022, a fin de rechazarla en todos sus términos por ser falaz, maliciosa e improcedente.*

*Particularmente, niego, rechazo y desconozco la procedencia del despido con presunta justa causa intentado por su parte, siendo que los hechos mencionados no se condicen con la realidad objetiva. Concretamente, rechazo, niego y desconozco que dos clientes de la empresa que presuntamente figuraran con deudas en los registros, me hayan abonado total o parcialmente sus saldos de cuenta corriente a través de mi cuenta personal de Mercado Pago, y del mismo modo niego que no haya rendido ni ingresado posteriormente a mi empleador fondos provenientes de la cancelación de deudas de sus clientes. Reiterando, niego y desconozco por no constarme, que el cliente No 114409- Cintia Zúñiga me haya transferido la suma de pesos \$840 a mi cuenta personal de Mercado Pago, en razón de sus deudas para con la empresa, y que asimismo me haya remitido dicho comprobante el 24-05-2022. De igual forma, niego que el cliente No 112863- Rapiman Natalio me haya transferido la suma de pesos \$4.610 a mi cuenta personal de Mercado Pago el día 11-06-2022. De manera análoga, niego, rechazo y desconozco que mi conducta haya producido una pérdida de confianza y que por su gravedad torna imposible la continuidad del contrato de trabajo. Lo cierto, es que NUNCA le otorgue información a ningún cliente de la empresa acerca de mi cuenta personal de Mercado Pago. Asimismo, de mi parte nunca hubo alguna solicitud hacía los clientes No 114409 y 112863 (ni a ningún otro cliente) para que me abonen suma alguna, bajo ningún concepto. Además de ello, es importante mencionar que en la fecha de AMBAS transferencias nombradas en su misiva, me encontraba de licencia por accidente de ART debidamente denunciado, situación de la cual Usted se encuentra informado), circunstancia que demuestra que no tuve contacto alguno con dichos clientes, y que les haya solicitado transferencia alguna. Que, a mérito del despido con causa prefabricada por su parte, el cual resulta palmariamente improcedente ya que no existen los presupuestos fácticos/legales para su procedencia, siendo que su parte intentó ocultar un despido sin justa causa, lo intimo a que en el plazo de 48hs me abone las indemnizaciones que me corresponden por despido sin justa causa conforme mi real antigüedad, categoría y remuneración, (indemnización por Antigüedad art 245 LCT, indemnización por Preaviso omitido e Integración del mes de despido e indemnización agravada Dec. 34/19), abone liquidación final, reajuste de haberes y sac, daño moral y psicológico, certificado sac de trabajo (bajo apercibimiento del art. 80 LCT) y certificaciones de servicios que incluya el cese. Todo ello, bajo apercibimiento de dar inicio las acciones legales en salvaguarda de mis derechos vulnerados, solicitando la aplicación de la multa de los arts. 1 y 2 de la Ley*

25.323”.

En respuesta a la intimación cursada por el actor, en fecha 07 de julio de 2022, la demandada ratifica el despido mediante Carta Documento CD N° 183497932, que transcribe: “Negamos y rechazamos su telegrama ley de fecha 1-07-2022 recepcionado el 4-07-2022 en todas sus partes por improcedente. Ratificamos íntegramente nuestra anterior misiva y en particular la existencia de Justa causa para poner fin al contrato de trabajo. Negamos en particular que no se hayan configurado los presupuestos fácticos para la procedencia del despido y que esta parte haya intentado ocultar un despido sin justa causa. En relación a su argumentación relativa a encontrarse de licencia por accidente de ART cuando fueron efectuadas las transferencias cabe efectuar las siguientes consideraciones: En primer término que usted estaba con reposo médico por enfermedad inculpable y no por accidente laboral, formulando recién la denuncia el día 29-06-2022, es decir cuando no existía vínculo laboral vigente, sin intervención de la empresa. En segundo lugar que su reposo laboral fue la oportunidad para su reemplazo concurren y reclamara el pago a diversos clientes, los que procedieron a abonar sus deudas a la cuenta proporcionada por usted con antelación a su licencia, conforme fuera indicado y acreditado por los Sres. Cynthia Zuñiga y Natalio Rapimán, surgiendo de la investigación que no es la primera transferencia efectuada por este último ya que el 17-05-2022 le remitió a su cuenta el Sr. Rapimán la suma de \$ 5.000, circunstancias estas que demuestran la magnitud de su maniobra contraria a los intereses de la empresa. Finalmente, se opone a su actual negativa de cada una de las irregularidades por usted cometidas la circunstancia que el 28-06-2022 desde su cuenta transfirió a la firma la suma de \$ 5450, reconociendo por ende el ingreso indebido de fondos en su patrimonio -en lugar del de su empleadora- y por ende la existencia de justa causa para poner fin al contrato de trabajo. Como consecuencia de lo expuesto es que nada se le adeuda, en tanto no se han generado sumas indemnizatorias a su favor, se le han abonado sus salarios en debido tiempo y forma y depositado su liquidación final el día 5-07-2022 en su cuenta sueldo. Se reitera que deberá concurrir a retirar sus certificaciones laborales del que fuera su lugar de trabajo transcurridos treinta días desde que finalizara su vinculación con Roca Refrescos SA. Por lo expuesto se rechaza por incausados su actual intimación y el correspondiente apercibimiento”.

Que el actor en fecha 28 de septiembre de 2022, decide remitir CD N° 177691296 ratificando lo expuesto en su anterior misiva intimando nuevamente el pago de las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la ley 20.744, le hago

saber que accionaré para el cobro de las mismas, con más la multa contenida en los arts. 1 y 2 ley 25.323. Asimismo, y habiendo transcurrido ampliamente el plazo de 30 días, desde la extinción del contrato de trabajo mediante despido indirecto, y no habiéndose hecho entrega de las constancias y certificado de trabajo previstos en art. 80 ley 20.744; intimo plazo de 48hs. de recibida la presente -conforme Dec. 146/01- entregue certificado de aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad social (art 12 ley 24241) y certificado de trabajo bajo, apercibimiento de accionar judicialmente su entrega y de la multa prevista en el Art. 45 ley 25.345 (art 80 LCT). Por último, intimo en plazo legal de 48hs, abone haberes adeudados; reajuste de haberes de toda la relación laboral no prescripta; vacaciones proporcionales; SAC adeudados; hacer entrega de los recibos de haberes oficiales de toda la relación laboral, efectuar los aportes y contribuciones a los sistemas de la seguridad social y previsional hacer entrega de los comprobantes de pago efectivo de aportes y contribuciones a los sistemas de la seguridad social y previsional, así como liquidación final, indemnizaciones por antigüedad ART 245 LCT; indemnización por omisión de preaviso; integración mes de despido, daño moral y psicológico, todo bajo apercibimiento de iniciar las acciones judiciales que me correspondan, así como de solicitar la aplicación de las multas indemnizatorias de la ley 24013-y art. 1 y 2 de ley 25.323, sirviendo el presente de suficiente intimación en los términos de la legislación vigente. Haciéndolo cargo de todos y cada uno de los perjuicios que ello me ocasionare. Su silencio en el plazo indicado importará la negativa de su parte a la presente intimación bajo igual apercibimiento”.

A continuación transcribe en demanda los posteriores intercambios telegráficos relacionados con la confección y entrega de las certificaciones de servicios y remuneraciones.

Detalla en el punto IV los rubros reclamados consistente en diferencia de haberes que surge de la comparación de las escalas salariales en la Categoría de “Ayudante de chofer repartidor” como la de “chofer repartidor”, del CCT 152/91, ya que sostiene que siempre se abonó su salario por debajo de lo que correspondía, ello porque en toda la relación laboral jamás se le abonó al actor el “salario mínimo garantizado” que establece las escalas salariales homologadas del mencionado CCT.

Dichas escalas salariales del citado CCT establecen un “sueldo mínimo garantizado” para el personal de categoría Repartidores y Ayudantes, estableciendo que los trabajadores de la categoría “CHOFER REPARTIDOR” tienen un “salario

mínimo garantizado” equivalente al salario del Oficial de Mantenimiento en su escala inicial conforme Art. 75 del CCT N° 152/91. Asimismo, instituye que los trabajadores en la categoría “AYUDANTE CHOFER REPARTIDOR” tienen un salario mínimo garantizado equivalente al salario del Medio Oficial de Mantenimiento en su escala inicial conforme Art. 76 del CCT N° 152/91 citando jurisprudencia que funda su reclamo.

Asimismo reclama los días trabajados del mes de Junio de 2022, integración de mes de despido, rubros indemnizatorios, vacaciones, reajuste del SAC, multa por deficiencia en la entrega de Certificaciones de Servicios y Remuneraciones e incrementos indemnizatorios.

Se expone asimismo en demanda respecto de la causa del despido invocada por la empresa alegando la inexistencia de la pérdida de confianza en que se funda el despido en virtud de transferencias dinerarias que clientes de la demandada efectuaron al actor, transferencias que se realizaron mientras éste no se encontraba trabajando por estar bajo licencia médica correspondiente (hecho reconocido por la demandada), y sin siquiera que las mencionadas transferencias hayan sido solicitadas

por el actor. Más aún, tampoco sabemos si las deudas que dichos clientes presuntamente poseían con la demandada, hubieran sido contraídas con el actor mientras este se encontraba en su puesto laboral.

Sostiene que la realidad es que el actor en ningún momento requirió que se le efectúen tales transferencias alegadas por la parte demandada. Que de dicha transferencia, el actor recién toma conocimiento de las mencionadas al momento de recibir la CD N° 183493992 por parte de la demandada, momento en que inmediatamente transfiere dichos importes a la misma, demostrando en todo momento la buena fe que debe imperar en las relaciones laborales, y asimismo evitando cualquier tipo de perjuicio a la empresa demandada.

Las transferencias dinerarias a la cuenta de Mercado Pago del actor (efectuadas por los clientes Sra. ZUÑIGA Cintia con fecha 24/05/2022 por el valor ínfimo de \$840), fue realizada mientras el actor se encontraba usufructuando su licencia médica “la cual había comenzado en fecha 21/05/2022 y fuera oportunamente informada a la demandada”. Cabe destacar y reiterar, que dichas transferencias nunca fueron requeridas por el actor. Además, la transferencia efectuada por el cliente Sr. RAPIMAN Natalio en fecha 11/06/2022 por monto \$4610, también se realizó mientras el Sr. ALTAMIRANO Lucas se encontraba bajo licencia médica (de 15 días la cual comenzó el 31/05/2022) y



de igual manera que la transferencia que hizo la clienta mencionada anteriormente. Esta, no tan solo que no fue requerida por el actor, sino que tampoco era deuda que tuviera con el mismo mientras presto tareas para la demandada.

Que así las cosas, torna de imposible cumplimiento argüir que mi poderdante haya podido solicitar a tales clientes que efectuaran las aludidas transferencias a su cuenta personal siendo que no se encontraba trabajando por usufructuar las licencias médicas antes mencionadas.

Afirma que de igual forma, las transferencias denunciadas por la demandada jamás fueron informadas a su poderdante por dichos clientes, por lo que el actor recién toma conocimiento de las mismas cuando la demandada notifica bajo carta documento esa situación, momento en que el actor obrando con buena fe laboral efectúa la transferencia del monto indicado a la empresa para evitar cualquier perjuicio económico a la misma.

Sostiene que si hubiera cometido cualquier acto sujeto a sanción, la empresa en virtud del principio de buena fe laboral (Art 63 LCT) debería haber obrado aplicado un régimen disciplinario proporcional a la supuesta falta, brindando la posibilidad al actor de poder explicar la situación cuando se reincorporara de su licencia médica. A su vez, a la hora de tomar la drástica decisión de despedirlo, no tuvo nunca en cuenta la inexistencia de sanciones disciplinarias previas del Sr. ALTAMIRANO Lucas, que siempre desempeñó sus tareas con esmero y dedicación.

Cuestiona en demanda la gravedad del hecho invocado por la empresa, la extemporaneidad de la sanción, la ausencia de proporcionalidad entre la supuesta falta y el despido, citando doctrina al respecto.

Practica liquidación, acompaña copia de la siguiente documentación: intercambios telegráficos habidos entre las partes, Constancia de agotamiento instancia conciliatoria, Recibos de haberes, Certificación de servicios y Remuneraciones, Certificado de Trabajo y Certificados médicos, ofrece documental en poder de la demandada, instrumental, testimonial, pericial contable, informativa, hace reserva de caso federal, funda en derecho y peticiona se haga lugar a la demanda con expresa imposición de costas a cargo de la demandada.

2. En fecha 22-12-2023 se tiene por iniciada la acción contra la demandada, ordenándose el traslado de la demanda por el plazo de diez (10) días, notificándose a la empresa en fecha 26.12.2023.

3.- En fecha 20.02.2024 comparece mediante apoderados la firma Roca Refrescos SA a

fin de contestar demanda formulando una serie de negativas generales y particulares en relación a los hechos invocados en demanda.

Da su versión respecto de la realidad de los hechos afirmando que el Sr. Lucas Eduardo Altamirano Villagrán comenzó a trabajar para Roca Refrescos S.A. el 12 de julio de 2021 desempeñándose como ayudante de chofer bajo el Convenio Colectivo de Trabajo 152/91 -Rama Soda- hasta que en el mes de marzo de 2022 pasó a laborar en la categoría de chofer repartidor, realizando repartos en la ciudad de Allen (R.N.).

En el mes de mayo 2022, más precisamente el 21-5-22 el trabajador presenta certificado médico suscripto por el Dr. Javier A. Vicente por el que se le indicaba reposo por una (1) semana con diagnóstico de lumbociática aguda por hernia de disco, iniciando de ese modo reposo por enfermedad inculpable, la que se extendió según sucesivos certificados de fechas 31-5-22 (Dr. Javier A. Vicente) y 14-6-2022 (Dr. Martínez Diego) conforme surge de los instrumentos que ya fueron aportados al expediente por la actora con su escrito de demanda, a los que se remite en honor a la economía procesal.

Sostiene que en su carácter de empleadora realizó el correspondiente contralor y seguimiento médico de los certificados, ejerciendo la facultad reconocida por el Art. 210 de la L.C.T, tal como dan cuenta los informes por correo electrónico que se adjuntan y se ofrecen como prueba documental.

Ante la enfermedad inculpable del trabajador, para dar cobertura al reparto en la localidad de Allen (R.N.) se asigna transitoriamente la zona a otro compañero de trabajo, quien, como es habitual solicitó a los clientes que registraban saldos deudores que cancelaran los mismos.

Fue en ese contexto que por informe del supervisor Claudio Duran del 22-6-22, tomó conocimiento que en el recorrido de la zona de Lucas Altamirano se detectó que dos clientes habían pagado sus saldos de cuentas corrientes mediante mercado pago, ingresando los importes no a la cuenta de Roca Refrescos S.A. sino a la cuenta personal de Lucas Altamirano, todo lo cual surge del mail del 22-6-22 de “informe desvíos de cobranzas Altamirano Lucas” remitido desde el correo electrónico de Eric Jaramillo, también supervisor de la empresa a la época en que los hechos tuvieron lugar.

Para ser claros, reclamado el pago de los saldos de cuenta corriente a los clientes Nro. 114409 Cyntia Zúniga y Nro 112863 Rapiman Natalio, exhibieron e informaron a la empresa que los pagos parciales o totales habían sido realizados a la cuenta de mercado pago del repartidor Altamirano Lucas y no a la cuenta de Roca Refrescos S.A. como correspondía.



En particular la cliente Nro. 114409 Cyntia Zúñiga realizó el 24-05-22 a las 12:02:21 un pago de \$840 y el cliente Nro. 112863 Rapiman Natalio el 11-6-22 a las 11:47 hs. hizo lo propio por la suma de \$ 4.610 en la cuenta de mercado pago de Altamirano, conforme los comprobantes que por whatsapp le remitieran al supervisor Claudio Duran.

Ante tal situación afirma que se realizó una investigación/auditoría interna de la cuenta de los clientes, con la información provista por estos últimos, de la que surge que el cliente Rapiman Natalio no sólo había realizado la referida transferencia de \$ 4. 610 del 11-6-22 sino que con anterioridad el 17-5-22 le había remitido \$ 5.000 también a la cuenta de mercado pago de Altamirano.

Claramente, Altamirano antes de su licencia por enfermedad inculpable había informado a los clientes para la cobranza su cuenta personal de mercado pago, en franca violación al procedimiento establecido de cobro en efectivo o mediante transferencia a la cuenta de su empleadora.

De ese modo, habiendo tomado conocimiento mi mandante de la situación irregular -a través de la comunicación a los supervisores-, concretamente que un trabajador percibía créditos de su empleadora en una cuenta personal -mercado pago- sin informar ni rendir a esta última, se configuró sin margen de dudas la causal de pérdida de confianza, la cual justificó el despido con justa causa que fuera comunicado mediante carta documento CD 183493992 recepcionada el 27-6-22 por el trabajador..

De lo antes expuesto, surge que con su conducta el actor violó un deber fundamental en la relación contractual de trabajo de obrar de buena fe (art.63 LCT), que no sólo es una obligación, sino uno de los pilares fundamentales de la relación de trabajo.

No se está ante una simple omisión y/o negligencia que pudiera ser superada con una sanción menor, como apercibimiento o suspensión, sino que por el contrario el actor recibió en su cuenta personal el pago parcial en un caso y total en otro, de los clientes Zúñiga Cyntia Nro. 114409 y Natalio Rapiman Nro 112863 y omitió rendir dichos pagos en tiempo oportuno, generando con ello una grave pérdida de confianza en su empleadora que ha impedido la continuación del vínculo laboral, toda vez que la función encomendada entrañaba un alto grado de confianza, al asignar al trabajador, labores como cobro y rendición de lo percibido por los productos vendidos.

Como se observa, afirma que lejos de haber adoptado la empleadora una conducta persecutoria u hostil ó prearmar una causa para despedirlo como invoca el accionante, ha tomado una decisión ajustada y/o proporcional con la falta realizada, que ha sido de

tal entidad para constituir injuria e impedir la continuación de la relación laboral con un trabajador que claramente se ha conducido con desprecio por el obrar de buena fe hacia su empleadora y las consecuencias de ese obrar.

La percepción de los saldos de pagos de clientes de Roca Refrescos S.A. en cuentas no autorizadas por la sociedad, en el caso, en cuenta del trabajador, sumado a la falta de rendición de los cobros, ha importado un claro hecho generador de pérdida de confianza pues no existía instrucción de su empleador ni motivo para un obrar de tales características.

Destaca asimismo que no hay modo de que los clientes Rapiman y Zúñiga pudieran haber realizado transferencias a la cuenta de mercado pago del actor, si Altamirano no se las informaba. Ello, evidencia la insinceridad de los dichos del actor en su escrito de demanda, en el que afirma no haber solicitado a los referidos clientes que le abonaran/transfirieran a su cuenta personal.

Asimismo, la transferencia que el actor realiza a Roca Refrescos S.A. luego de haber tomado conocimiento del despido, confirma la inconducta, en tanto reconocer haber recibido en su cuenta personal importes por conceptos adeudados a su empleadora. Insisto procedimiento irregular y no autorizado.

En orden a la función encomendada al actor, en la que existe un altísimo componente de confianza, de cobranza y rendición, haber vulnerado el procedimiento establecido a tal fin por su empleadora -cobro en efectivo o transferencia a las cuentas de Roca Refrescos S.A.-, percibiendo en cuenta personal sin rendir a su empleadora -y haciéndolo con posterioridad al despido con causa-, importa un grave incumplimiento, pues afecta una prestación esencial encomendada.

También menciona que la conducta del actor en violación a los deberes de obrar de buena fe y con lealtad ha constituido injuria y por ende el ratifica que despido con causa formulado es ajustado a derecho siendo improcedente el reclamo indemnizatorio del accionante, solicitando su rechace en todas sus partes con costas.

Por ultimo y en relación al reclamo por diferencias salariales entiende que también resulta improcedente, en la medida que los arts. 75 y 76 corresponden al Título III del Capítulo VI del Convenio Colectivo 152/91 de la rama “Bebidas” que no resultan aplicables a la relación laboral con el actor dado que estaban bajo la rama “soda”, siendo que Roca Refrescos S.A. se dedica a la fabricación, venta y distribución de soda y agua envasada.

De ese modo, señala que el referido convenio colectivo en su Título II claramente

establece la existencia de tres ramas de actividad alcanzadas, fijado a cada rama una regulación específica, en particular el Título III regula la “rama bebidas” y el Título IV la “rama soda”.

En el caso, afirma que la remuneración del actor estaba regida por las disposiciones del Título IV de la rama “soda”, sección tercera arts. 168 y siguientes. El pago de remuneraciones del actor -a contrario de lo afirmado por el accionante- se ha realizado en forma ajustada a las escalas salariales vigentes y respetando los valores garantizados del artículo 174, conforme surge de los recibos de haberes y escalas salariales que se adjuntan e informativa que se producirá en la instancia procesal oportuna solicitando también su rechazo con costas a cargo del actor.

3.- En fecha 11-03-24 el actor contesta el traslado, desconociendo parcialmente la documental agregada por la demandada.

4.- En fecha 14-05-24 obra acta de audiencia de conciliación, sin alcanzarse acuerdo.

5.- En fecha 20-08-24 se dicta el auto de prueba, produciéndose la siguiente prueba: En fecha 03-02-25 se agrega informe de ARCA y de Mercado Pago, el 04.02.2025 se agrega respuesta oficio librado a la Secretaria de Trabajo de la Nación, en fecha 07.02.2025 se agrega respuesta al oficio librado a OCA SA, en fecha 18.02.2025 se agrega respuesta oficio librado al Correo Argentino SA, en fecha 24.02.2025 se agrega respuesta oficio librado al Banco de la Pampa SA

6.- En fecha 23.05.2025 se agrega documental en poder de la demandada - libro de sueldos y jornales, respuesta al oficio librado a Personas Jurídicas en fecha 06.08.2025, en fecha 09.08.2025 se agrega respuesta oficio librado a Medilab SA y en fecha 11.08.2025 se agrega respuesta del oficio librado a Prevención ART SA. .

7.- En fecha 12-08-25 y 30.10.2025 obran sendas acta de audiencia de vista de causa en la que comparecieron los letrados de ambas partes -Dres. Emanuel Carreño y Julieta Berduc-, produciéndose la prueba testimonial, alegando tanto la parte actora como la demandada y pasando los autos a fin de dictar sentencia definitiva.

-----

-----**II) CONSIDERANDO:**

Corresponde a continuación fijar los hechos que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas, conforme lo establece el art. 55 inc.1º de la Ley 5631, los que a mi juicio son los siguientes:

1.- El actor Lucas Villagrán se desempeñó como dependiente de la demandada en forma ininterrumpida y permanente desde el 12.07.2021 hasta el 24.06.2022 cuando fue despedido con causa -conteste las partes y surge de la documentación laboral, encontrándose categorizado en los recibos de haberes y libro de sueldos y jornales bajo la categoría Ayudante de Chofer Bajo el CCT N° 152/91.

2.- Que mas precisamente en fecha 24.06.2022 la demandada le remite al actor una CD de despido con el siguiente texto: "Atento haber tomado conocimiento en oportunidad de efectuar el recorrido de su zona en virtud de su transitoria imposibilidad de prestar servicios, que dos de sus clientes que figuraban con deuda en los registros habían abonado total o parcialmente sus saldos de cuenta corriente mediante mercado pago, remitiendo los fondos a su cuenta personal de Mercado Pago a saber: Cliente Nro. 114409- Cintia Zuñiga pago \$ 840 a cuenta de su deuda y le envió a Ud. el correspondiente comprobante el 24-05-2022 a las 12:02 hs. y Cliente Nro. 112863 Rapiman Natalio quien transfirió a su cuenta la suma de \$ 4.610 el día 11-06- 2022, exhibiendo a la empresa el comprobante cuando se le requirió que se ponga al día, pese a que -como usted bien sabe- los repartidores deben realizar las cobranzas de las cuentas corrientes suministrando la cuenta de Roca Refrescos S.A., que es la única habilitada para recibir por cualquier medio electrónico mediante los datos de los CBU bancarios, generando su conducta de proporcionar la suya propia -sin rendir ni ingresar posteriormente los fondos a su empleadora- una pérdida de confianza que por su gravedad torna imposible la continuidad del contrato de trabajo, se le comunica que queda despedido con justa causa.

3.- Que el actor rechazo dicha causal mediante telegrama de fecha 01.07.2022 con el siguientes texto: "Me dirijo a Usted en respuesta a la Carta Documento N° CD183493992 de fecha 24/06/2022, a fin de rechazarla en todos sus términos por ser falaz, maliciosa e improcedente. Particularmente, niego, rechazo y desconozco la procedencia del despido con presunta justa causa intentado por su parte, siendo que los hechos mencionados no se condicen con la realidad objetiva. Concretamente, rechazo, niego y desconozco que dos clientes de la empresa que presuntamente figuraran con deudas en los registros, me hayan abonado total o parcialmente sus saldos de cuenta corriente a través de mi cuenta personal de Mercado Pago y del mismo modo niego que

no haya rendido ni ingresado posteriormente a mi empleador fondos provenientes de la cancelación de deudas de sus clientes. Reiterando, niego y desconozco por no constarme, que el cliente N° 114409-Cintia Zúñiga me haya transferido la suma de pesos \$840 a mi cuenta personal de Mercado Pago, en razón de sus deudas para con la empresa, y que asimismo me haya remitido dicho comprobante el 24-05-2022. De igual forma, niego que el cliente N° 112863- Rapiman Natalio me haya transferido la suma de pesos \$4.610 a mi cuenta personal de Mercado Pago el día 11-06-2022. De manera análoga, niego, rechazo y desconozco que mi conducta haya producido una pérdida de confianza y que por su gravedad torna imposible la continuidad del contrato de trabajo. Lo cierto, es que NUNCA le otorgue información a ningún cliente de la empresa acerca de mi cuenta personal de Mercado Pago. Asimismo, de mi parte nunca hubo alguna solicitud hacía a los clientes N°114409 y 112863 (ni a ningún otro cliente) para que me abonen suma alguna, bajo ningún concepto. Además de ello, es importante mencionar que en la fecha de AMBAS transferencias nombradas en su misiva, me encontraba de licencia por accidente de ART debidamente denunciado, situación de la cual Usted se encuentra informado), circunstancia que demuestra que no tuve contacto alguno con dichos clientes, y que les haya solicitado transferencia alguna. Que, a mérito del despido con causa prefabricada por su parte, la cual resulta palmariamente improcedente ya que no existen los presupuestos facticos/legales para su procedencia, siendo que su parte intentó ocultar un despido sin justa causa, lo intimo a que en el plazo de 48 hs me abone las indemnizaciones que me corresponden por despido sin justa causa conforme mi real antigüedad, categoría y remuneración, (indemnización por Antigüedad art 245 LCT, indemnización por Preaviso omitido e Integración del mes de despido e indemnización agravada Dec. 34/19), abone liquidación final, reajuste de haberes y sac, daño moral y psicológico, certificado de trabajo (bajo apercibimiento del art. 80 LCT) y certificaciones de servicios que incluya el cese. Todo ello bajo apercibimiento de dar inicio a las acciones legales en salvaguarda de mis derechos vulnerados, solicitando la aplicación de la multa de los arts. 1 y 2 de la Ley 25.323".

**4.-** Que al tiempo de celebrarse la audiencia de vista de causa de fecha 12.08.2025 declararon los siguientes testigos:

**a.- Natalio Rapipan:** Declaro que conoce al actor del trabajo ya que Villagran repartía bidones de agua y soda en la oficina donde trabaja el testigo -Poder Judicial de Allen- y en su casa particular. Cuando dejaba los bidones en la oficina se firmaba un remito y luego pagaba el Poder Judicial -un pago x semana- , cuando repartía en la casa no

firmaba nada, solo le dejaban el agua y la soda, el testigo pagaba por mes, no le daban ningún comprobante. Villagran me pasaba los datos de la cuenta y yo le pagaba por mercado pago, este sistema ya venia así -abonar mediante mercado pago- con el repartidor anterior de nombre Fabricio u otros repartidores. Yo pagaba mensual, a distintas cuentas cuando cobraba el sueldo, así fue durante el año 2022, nunca le pague a la empresa. El actor trabajaba con un chofer, el camión tenia botellas y también había veces que veía cajas y pallets de otros productos.

**b.- Gabriela Vergara:** Lo conoce al actor porque entregaba bidones de agua en su casa, en Allen, el camión tenia el nombre de Soda Pablo o Petisco, repartían una ves a la semana. Había distintos repartidores x lo general al mediodía, en distintos camiones. Primero pagana en efectivo y luego por mercado pago al repartidor, a su teléfono, nunca te daban comprobantes. El actor fue uno de los últimos repartidores, estuvo unos meses. Siempre transfería a su teléfono, pagaba y enviaba el comprobante. Después del actor hubieron dos repartidores mas, les seguí pagando por mercado pago después deje de comprar.

**c.- Claudio Duran:** Empleado de la empresa, hace 6 años, trabaja como supervisor, en Roca y Allen. La empresa cuenta con 15 camiones para la distribución de agua en bidones y soda, en Allen reparten de Lunes a Sábados de 8 a 15hs. Un chofer va a Allen para hacer repartos particulares y a empresas. Desde hace un año (2024) se paga por mercado pago a la cuenta de la empresa. Antes se pagaba de contado y había algunos que pagaban x mes -cuenta corriente-. Cuando era al contado le pagaban al chofer, le empresa no tenia mercado pago hasta el 2024 se implemento por pedido de los repartidores, las empresas pagaban por transferencia. Cuando Altamirano estaba de parte de enfermo sucedió el inconveniente con el pago de Zuñiga quien pago por mercado pago a la cuenta del actor, con Rapipan sucedió lo mismo, ambos comprobantes de pago estaban a favor de Altamirano, esa semana que Altamirano no trabajo lo reemplazo el testigo y Cari. Los repartidores tenían teléfonos corporativos, los teléfonos quedan arriba del camión. Los pagos se rinden con una planilla, eran común las transferencias pero la mayor parte de los pagos al momento del despido del actor eran todavía en efectivo o sino le daban fiado -cuenta corriente-. Ni Villagran ni ningún otro repartidor estaban autorizados a cobrar en su cuentas personales de mercado pago. Fabricio estuvo repartiendo en Allen. Cuando el repartidor cobra no deja ningún comprobante, excepto a la empresas o dependencias del Estado que se extiende una factura. En los camiones solo se reparte agua y soda, los camiones están tapados por



lonas, no se ve la mercadería.

**d.- Omar Pablo Coria:** Compañero de trabajo del actor, Ingreso en Noviembre de 1997, chofer repartidor en General Roca -casas de familia y a empresas-. Reparto de soda y agua mineral envasada, alguna vez excepcionalmente podían repartir otros productos. Ya hace un tiempo -desde 2023- que solo reparten agua mineral y soda. En el caso de reparto a domicilio la cobranza era en efectivo, cobraban o dejaban fiado en cuenta corriente, solo las empresas transferían o entregaban cheques. Antes del 2024 cuando se implemento el sistema de pago por mercado pago no se podía pagar por esta modalidad. En el deposito de la empresa no hay gaseosas, mientras que el vino lo traían de Fernandez Oro, ahora ya no hay estos productos. Reviste carácter de Delegado de Personal del Sindicato de SUTIAGA desde 2021, los trabajadores están encuadrados debidamente en la rama que corresponde por CCT que es la soda y agua.

**e.- Erik Jaramillo:** Trabajo para la empresa desde el 2019 al 2023, supervisor de ventas, renuncio. Duran hacia la misma tarea que el. Reitera que el repartidor cobraba en efectivo o transferencia a la cuenta bancaria de la empresa, rendían a la vuelta del recorrido. Cuando Altamirano se enfermo fueron con Duran a hacer el recorrido del actor y detectaron dos irregularidades en los pagos de dos clientes particulares por mercadería, no se habían hecho en efectivo ni mediante transferencia a la cuenta de la empresa, El teléfono corporativo tiene un sistema donde se registran las ventas y los cobros. El caso de esos dos clientes figuraban como deudores. Ante esta situación envió un mail a sus superiores. Los repartidores no estaban autorizados a cobrar por cuenta personal de mercado pago, eso se le explica al personal apenas ingresa así como la forma correcta de cobro.

Luego en la audiencia de vista de causa continuatoria de fecha 30.10.2025 declaro:

**f) Oscar Daniel Garcia:** empleado de la empresa y compañero de trabajo, operario interno, ingreso en el año 1997, se ocupa del envasado del agua y la carga de los camiones, hacen distintas tareas, rotan todos. Altamirano estuvo un tiempo en la parte interna -deposito- y luego paso a ayudante de reparto en Allen. El reparto se cobraba en \$, el ultimo tiempo ya se permitió el cobro por billeteras virtuales. Repartían soda, agua y por pedido especial gaseosas, vinos o cervezas. La actividad principal es el reparto de agua y gaseosa, después de la Pandemia se termino el reparto de otros productos que no fueran agua y gaseosa.

Por ultimo declaro el testigo **Alfredo Cari:** Fue compañero de trabajo del actor, empezó en la empresa en el año 2009, es supervisor. Al tiempo del despido Altamirano era

repartidor en Allen, se cobraba en \$ o en cuenta corriente. Los repartidores no estaba autorizados a cobrar por otro medio de pago que no fuera en efectivo o transferencia a la cuenta de la empresa, no a su cuenta personal de mercado pago, nadie estaba autorizado a cobrar mediante esta ultima modalidad, ni Fabricio Flores ni ningún otro. El testigo acompaño a Claudio Duran a hacer el recorrido cuando Villagran estuvo de licencia. Hubieron dos (02) casos puntuales, el primero fue Zuñiga que cuando fuimos a cobrar le dijo que no debía nada y les mostro la transferencia que le había hecho a la cuenta del actor. En el caso de Rapipan cuando fuimos a cobrar, su esposa nos pago y nos fuimos pero después nos llamo Rapipan por teléfono enojado diciéndonos que ya había pagado en la cuenta de mercado pago del Altamirano. Se tuvo que hacer cargo Claudio de devolver el dinero, nosotros en esa época no teníamos esa modalidad de pago. En la actualidad si se cobra mediante esta modalidad en una cuenta a nombre de la empresa pero cuando estaba el actor no estaba permitido. Después de la pandemia solo se comercializa agua y soda. Son 10 repartidores y dos distribuidoras.

**III)** Corresponde a continuación expedirnos sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art. 55 inc 2 Ley 5631).

El objeto de la litis consiste en determinar si el despido por perdida de confianza decidido por el empleador ha sido ajustado a derecho o si el mismo resultó inválido, y corresponden las indemnizaciones por despido y accesorios reclamados en demanda y por otra parte si ha mediado una deficiente registración y encuadre en la categoría del actor lo que lo haría acreedor al cobro de diferencias salariales.

#### **-----1.- DE LA JUSTA CAUSA DEL DESPIDO:**

Como lógica consecuencia de la facultad de dirección, del poder reglamentario y de la facultad de control, surge el poder disciplinario del empleador, cuya función principal -además de la punitiva- es corregir la mala conducta del trabajador, materializada en falta o incumplimientos a las obligaciones contractuales emergentes de la LCT, del convenio colectivo, del estatuto profesional, del reglamento de empresa o del contrato individual de trabajo.

Las facultades disciplinarias se derivan del principio de razonabilidad y funcionalidad, resultando indispensables para el normal funcionamiento de la empresa. Los límites a su ejercicio pueden estar dados no sólo mediante su reglamentación, sino por los convenios colectivos de trabajo, los reglamentos de empresa y la facultad de impugnarlas, con la consiguiente revisión judicial posterior.

El poder disciplinario consiste en la posibilidad del empleador de aplicar sanciones al trabajador por dichos incumplimientos, entre las cuales la de mayor entidad resulta justamente el despido, cuando se trate de un incumplimiento cuya gravedad no admita la prosecución del vínculo.

De acuerdo a los hechos acreditados, surge que el actor percibió a través de su cuenta personal de mercado pago sendas transferencias de dos clientes de la empresa -Zuñiga y Rapipan- hecho este que si bien al tiempo de la impugnación del despido fue negado genéricamente por el actor, luego fue reconocido al tiempo de contestar demanda y acreditado con la prueba oficiatoria y testimonial respectiva.

Que si bien en la demanda se alego que los repartidores estaban autorizados a dicha modalidad de cobro -cuenta de mercado pago personal- lo cierto es que de los testimonios colectados, en particular de los supervisores de la empresa se concluye lo contrario, describiéndose claramente como eran los distintos mecanismos de cobro y la prohibición de esta modalidad que desarrollo el actor, ello independientemente que otro repartidor -Fabricio- u otros también utilizaran esa modalidad.

No escapa al suscripto que resulta ilógico y contrario al sentido común que una empresa de la envergadura de la demandada autorizara una modalidad de cobro a través de las cuentas personales de los repartidores, no solo por una cuestión de control administrativo y contable sino también en orden a la dificultad para rendición de los importes a percibir por parte de los clientes.

Sumado ello debe tenerse en cuenta que dicha irregularidad se verificó al tiempo de que el actor se encontraba de licencia por enfermedad por parte de los reemplazantes en su recorrido, caso contrario es probable que no hubiese sido detectado dicha operatoria, lo que denota la deficiencia de la empresa en materia del control de la operaciones en el cobro del reparto a domicilio, por lo menos al tiempo de distracto, lo que posibilitaba este tipo de irregularidades.

Que claramente la conducta desplegada por el actor trae aparejada la pérdida de confianza por parte del empleador, conforme al previo conocimiento de dicha prohibición, la que le era explicada al tiempo del ingreso y reforzada continuamente por la empresa.

Dicho accionar claramente importó una transgresión a las normas de la empresa y representa una conducta desleal hacia sus intereses, violando la confianza dispensada por el empleador, cometida de modo intencional -no por error o distracción- y por ende resulta antijurídica, ello más allá del importe de las operaciones y el escaso perjuicio

económico acaecido, lo que conduce a considerar que la medida guarda proporcionalidad con la falta. Ello así pues la obligación de lealtad, o deber de fidelidad, no es de carácter accesorio, sino sustancial en el contrato de trabajo, razón por la cual su violación justifica la denuncia.-

Insisto que no cabe hacer lugar al argumento de la insignificancia alegado por el actor, pues el hecho en sí representa una conducta cualitativamente desleal que afecta a los intereses del empleador.

Así la jurisprudencia ha dicho: "... La proporcionalidad exigida al empleador en el uso del poder disciplinario no significa que la respuesta deba ser igual, equivalente o comparable a la injuria en que se funde, ya que, en rigor de verdad, el requisito a cumplir es la falta de desproporción entendida como inexistencia de exceso. Por lo que este recaudo no constituye una condición meramente matemática sino por el contrario, una apelación a la razonabilidad y prudencia que, a partir del principio de conservación del contrato de trabajo y del deber de respeto mutuo, obliga a las partes a adecuar y graduar sus comportamientos recíprocos. Pautas que también orientan la tarea del juzgador al momento de dictar su fallo, todo ello en los términos del art. 242, LCT...Rojas, Raúl Braulio vs. Cetrogar S.A. s. Indemnización /// STJ, Corrientes; 09/03/2016; Rubinzal Online; 71730/2011; RC J 1636/16".

El hecho acreditado en la causa, juzgado y analizado objetivamente, afecta los fundamentos de la buena fe, confianza y lealtad sobre los que se apoya la relación de trabajo y los deberes de conducta, impidiendo que esta continuara.

"El principio de buena fe significa que cada uno debe guardar fidelidad a la palabra dada y no defraudar la confianza o abusar de ella, ya que esta forma base indispensable de todas las relaciones humanas; supone el conducirse como cabía esperar de cuantos con pensamiento honrado intervienen en el tráfico como contratantes o participando en él en virtud de otros vínculos jurídicos." "Derechos y Deberes en el Contrato de Trabajo" Julio Armando Grisolia y Ricardo Diego Hierrezuelo Edit. Abeledo Perrot - Pag. 14.-

Se ha resuelto que "Habiéndose acreditado un hecho que guarda entidad para justificar la pérdida de confianza, ello amerita el despido, aun cuando se hubiera tratado de un solo hecho. Pues ello lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable, y cabe esperar la reiteración de conductas similares (cfr. CNAT sala II 15/07/2006, "Novoa Rubén c/El puente S.A. S/Despido", ar/jur/56971/2016).

Es entonces la índole de la falta que mina la confianza y buena fe esperable del

trabajador, lo que amerita el despido en el caso, sin que la antigüedad o falta de sanciones previas determinen una sanción menor.

Por ello entiendo, que la causa invocada por la demandada se encuentra acreditada, justificada, temporánea, es razonable y proporcional con la grave falta cometida por el actor, resultando entonces que la accionada se encontraba legitimada para producir el despido en los términos del art. 242 de la LCT, cumpliendo con los recaudos que exige la norma en cuanto a la gravedad de la injuria y la contemporaneidad del despido.

Al respecto, Raúl Horacio Ojeda, en su obra *Ley de Contrato de Trabajo*, 2º Ed., T. III, pág. 369 sostiene que: "...El contrato de trabajo abarca dos aspectos sustanciales, uno estrictamente patrimonial y el otro, el que hace al trabajo prestado y a las reglas legales que lo gobiernan, una materia esencialmente social y que asume cada vez más una mayor preponderancia referida sobre todo a las nociones de fidelidad y lealtad, conceptos éstos que constituyen la base espiritual de todo el conjunto de derechos y obligaciones derivados de la vinculación laboral. De tal modo, no es necesario que se produzca un daño de tipo material o patrimonial para extinguir el vínculo por justa causa, pues bastará que se afecten los elementos inmateriales esenciales del contrato para que se pueda adoptar tal decisión. Confianza y respeto mutuo parecen ser los dos baluartes sobre los que se apoya la relación de trabajo para quienes pretenden escapar a la codificación de la figura jurídica y buscan que el fenómeno laboral se transforme en una relación creativa, de carácter comunitario y apoyada en la colaboración y en la buena fe (arts. 4, 62 y 63 LCT)...". Luego agrega que: "...Como la noción de pérdida de confianza no constituye más que un mero sentimiento subjetivo, para que el despido resulte legítimo hace falta que tal figura se torne operativa en base a un incumplimiento objetivo del trabajador que traduzca la imposibilidad de que la relación de trabajo continúe vigente, en tanto frustre las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creadas con el devenir del vínculo, lo que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable..."

En merito a ello es que cabe concluir que el despido invocado por la empresa resulto fundado en los términos del artículo 242º de la LCT debiendo en consecuencia procederse al rechazo de los rubros indemnizatorios peticionados en demanda.

#### -----2.- DIFERENCIAS SALARIALES:

Que conforme se desprende del artículo 7º del CCT de la actividad,

la misma se encuentra agrupada en tres (03) ramas: soda, bebida y jugos concentrados. Rama Soda comprenden los establecimientos que elaboran, venden y/o distribuyen soda en sifones. Rama Bebida Comprenden los establecimientos que elaboran, venden y/o distribuyen los productos de las actividades comprendidas en esta convención colectiva con excepción de soda en sifones y jugos concentrados. Rama jugos concentrados: Comprende a los establecimientos que elaboran jugos concentrados.

A continuación el CCT menciona que: "Los establecimientos que elaboran, venden y/o distribuyen soda en sifones y que además elaboren, venden y/o distribuyan otros productos de actividades comprendidos en esta Convención Colectiva pertenecen a la rama cuya producción sea dominante."

Que en particular la rama Soda se encuentra detallada a partir del Título IV artículos 107 y siguientes del CCT.

Sobre este punto, el actor funda su reclamo en la diferencias salariales devengadas por la insuficiencia en el pago del "salario mínimo garantizado" equivalente al salario del Oficial de Mantenimiento en su escala inicial conforme Art. 75 del CCT N° 152/91, lo cual es rechazado por la demandada por entender que dichos artículos no resultas aplicables a la rama soda y gaseosa.

En relación a dicho reclamo cabe señalar que de la prueba colectada si bien se acredita que la empresa realizaba repartos de bebidas -vinos, cerveza y gaseosa- lo cierto que los mismos eran esporádicos y a pedido de algún cliente particular hasta que luego de la pandemia se dividieron las unidades de negocio y ya solo quedo a cargo de la demandada el reparto exclusivo de soda y agua envasada.

Tal como se transcribió ut supra, el propio CCT establece el concepto de producción dominante, lo que en este caso siempre se trato de reparto de aguas y soda.



Ratifica la conclusión expuesta el testimonio del Delegado de Personal del Sindicato de SUTIAGA -Coria- quien afirmo que los trabajadores están encuadrados debidamente en la rama que corresponde por CCT que es la soda y agua así como el testigo -Garcia- quien declaro sobre este punto que la actividad principal es el reparto de agua y gaseosa, después de la Pandemia se terminó el reparto de otros productos que no fueran agua y gaseosa.

En conclusión y asistiendo razón a los fundamentos esgrimidos por la demandada en su conteste es que no cabe mas que el rechazo de la demanda sobre estos rubros.

Por último y en relación a las costas del juicio propongo que las mismas sean impuesta a la parte actora por no existir motivos para apartarme del criterio objetivo de la derrota dispuesto por el artículo 31° de la Ley N° 5631 debiendo aplicarse la doctrina legal obligatoria emanada del precedente "REBATTINI, RODOLFO ANIBAL C/RITTER, HUBERT OTTO Y OTRA S/CUMPLIMIENTO DE CONTRATO (ORDINARIO) S/CASACION" (Expte. N° BA-10155-C-0000) para lo cual se tiene en cuenta el monto de demanda \$ 1.779.239,41 con mas los intereses devengados desde el distracto hasta el 30.11.2025 conforme Tasa Doctrina Legal Precedente "machin" (Diaria) por la suma de \$ 7.025.737,82 siendo el monto sobre el cual se calcula la regulación la suma de \$ 8.804.977,23 ellos sin perjuicio de los intereses que se continúen devengando hasta el efectivo pago.

El Dr. **Nelson Walter PEÑA** adhiere al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

El Dr. **Juan A. Huenumilla** expresa que ante la coincidencia de los dos primeros votantes se abstiene de emitir opinión, todo ello conforme lo previsto por el Artículo 55 Inciso 6 de la Ley N° 5631.

Por todo lo expuesto, **LA CÁMARA PRIMERA DEL TRABAJO DE**

**CÁMARA PRIMERA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD, RESUELVE:**

I.- Rechazar íntegramente la demanda interpuesta por el actor Lucas Eduardo ALTAMIRANO VILLAGRAN contra el demandado ROCA REFRESCOS SA, todo ello por los motivos expuestos en los considerandos.

II.- Imponer las costas a cargo del actor a cuyos efectos se regulan los honorarios profesionales de los intervinientes conforme la doctrina legal sentada por el S.T.J. en autos "REBATTINI, RODOLFO ANIBAL C/RITTER, HUBERT OTTO Y OTRA S/CUMPLIMIENTO DE CONTRATO (ORDINARIO) S/CASACION" (Expte. N° BA-10155-C-0000) correspondiendo regular en forma conjunta a los letrados del actor, Dres. Gabriel MOTILICKY y Emanuel CARREÑO en la suma de \$ 1.479.235 (12% + 40% de \$ 8.804.977,23) y en favor de la letrada apoderada de la demandada Dra. Julieta BERDUC en la suma de \$ 1.725.744 (14% + 40% de \$ 8.804.977,23).

III.- Los honorarios de los profesionales se han regulado teniéndose en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados y calidad y extensión de los mismos.

IV.- Líbrese cédula al Banco Patagonia S.A., de acuerdo a expresas instrucciones de Presidencia, a efectos de que proceda a la apertura de una cuenta judicial a nombre de estos autos y a la orden del Tribunal, haciéndole saber que deberá dar cumplimiento con la medida en plazo de 48 hs. de notificado, informando número de cuenta y de CBU, bajo apercibimiento de aplicar la suma de \$20.000 diarios en concepto de astreintes. Notifíquese conforme lo establecido en la Disposición Nro. 02/2023 -Área de Gestión.

V.- Firme la presente, por Secretaría, practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones.

VI.- Regístrese, publíquese, notifíquese ministerio legis (conf. Acordada 36/2022 S.T.J.), cúmplase con Ley 869.

Dr. Victorio Nicolás Gerometta

Juez Vocal

Dr. Nelson Walter Peña

Presidente

Cámara Primera del Trabajo

Dr. Juan A. Huenumilla

Juez Subrogante

*El instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ y se publica en el día de la fecha. Conste.*

*Secretaría, 29/12/2025*

Ante mí: Dra. Marcela López

-Secretaria Cámara Primera