

//neral Roca, de mayo de 2025.

Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**BRITO NICOLAS FEDERICO C/ MOÑO AZUL S.A.C.I. Y A. S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**" **RO-01480-L-2023**. Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la asistencia personal de los jueces, de lo que da fe la Actuaría, corresponde votar en primer término a la **Dra. Daniela A. C. Perramón**, quien dijo:

I. RESULTANDO: 1. Se inicia este proceso con la demanda interpuesta por el Sr. **NICOLAS FEDERICO BRITO**, mediante el apoderamiento de la Dra. Karina Meder, contra **MOÑO AZUL S.A.C.I. Y A.**, reclamando la suma de \$ **927.046,92**, comprensiva de indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC s/ preaviso; integración mes de despido; SAC s/ integración mes de despido e Incremento indemnizatorio art. 2 de ley 25323.

Relata al efecto que, comenzó a prestar servicios a favor de la demandada el 28-01-2015 como "Peón de Cosecha", en las diversas temporadas de cosecha hasta el año 2023.

Que prestó servicios con asistencia, puntualidad y debida contracción al trabajo, no siendo objeto de sanciones por parte de la empleadora. Que, durante la temporada 2023, y fuera de su horarios de trabajo se encontraba -compartiendo un momento de esparcimiento- con sus compañeros de trabajo, Sres. Marino Soria, Julio Sarmiento, y Leandro Narváez, en chacra en la cual trabajaba.

Que, en dicha oportunidad, el Sr. Sarmiento se puso agresivo, pretendiendo

agredir al actor con una botella de vidrio, e intentando golpearlo con ella en su cabeza. Que frente a ello, el actor se defendió de dicha agresión y debió intervenir la policía.

La empleadora, en fecha 10-03-2023 remitió CD al actor – informándosele la remisión de la misma al actor vía whatsapp, por parte personal de RRHH de la demandada, Sra. Rosana Gianini, a fin que no presente a trabajar- mediante la cual lo despedía, considerando que había provocado disturbios, propinando golpes en su lugar de trabajo. Se lo acusó además de estar bajo los efectos del alcohol y estupefacientes, y de haber afectado la integridad y seguridad del personal y del establecimiento.

Que el actor mediante TCL N° 067334080 rechazo en forma categórica lo manifestado por la empleadora, negando haber provocado disturbios, propinado golpes, haber estado bajo los efectos del alcohol o estupefacientes, y haber afectado la integridad y seguridad del personal y establecimiento.

Manifestó que fue agredido por el Sr. Sarmiento, teniendo solamente una actitud defensiva, no teniendo en ningún momento un accionar activo en el hecho, ejerciendo solamente su derecho a defender su persona.

Relata que durante las temporadas laboradas el actor no tuvo conflicto con sus compañeros de trabajo ni con sus superiores, no siendo objeto de sanción por parte de su empleadora. Por ello, afirma que el despido dispuesto por la demandada es incausado, improcedente y excesivo, y fue así que intimó el pago de indemnización por despido, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, pero lo fue sin resultado positivo.

También efectuó reclamo por ante DZTVR, sin arribarse a acuerdo alguno. Es por ello que a fin de reclamar por los derechos que legítimamente le corresponden, inicia la presente acción judicial.

Practica liquidación, ofrece prueba, funda en derecho y peticiona.

Corrido el traslado de la acción, se presenta la demandada mediante el apoderamiento de los Dres. Jorge Calamara Budiño y Lisandro López Meyer a contestar la misma, solicitando su rechazo, con costas.

Niega los hechos, argumentos y derecho invocados por el actor, liquidación practicada y especialmente: Los servicios prestado con asistencia, puntualidad y debida contracción al trabajo, como que no haya sido objeto de sanciones por parte de la empleadora, que se haya defendido de la agresión; que el actor mediante TCL N° 067334080 haya rechazado categóricamente lo manifestado por la empleadora, como que fue agredido por el Sr. Sarmiento, que el actor haya tenido solamente una actitud defensiva. Que el despido haya sido incausado, improcedente y excesivo, como que haya tenido derecho a reclamar indemnización por despido, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido. Que el actor haya efectuado reclamo por ante DZTVR. Niega asimismo la liquidación practicada.

En su realidad de los hechos, describe que la relación laboral se desarrolló dentro de los parámetros normales. Que a partir de la fecha 04-03-2023 comenzaron los problemas con el actor. Que en esa oportunidad el Sr. Brito se encontraba en las gemelas junto al Sr. Soria Mariano Francisco en estado de ebriedad, comenzaron a discutir y golpearse, lastimando -el Sr. Brito- la mano del Sr. Soria con una botella.

Que frente a dicha situación se presenta el encargado de la chacra, el Sr. Soto Manuel para saber qué es lo que estaba ocurriendo lo que motivó al llamado a la policía quien constató lo sucedido.

No entienden la violencia en el ámbito laboral, allí no solo se encontraba el actor, sino que había más gente, generando una amenaza contra la integridad física de los compañeros de trabajo y desorganización de la empresa al tener que tomar recaudos extraordinarios para contener situaciones como las que se presentaron.

Prosigue, que conforme el protocolo establecido por la empresa y los arts. 75, 77 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo, este tipo de situaciones están totalmente prohibidas. Sin perjuicio de no ser una conducta aceptada socialmente.

Que como empleador, debe hacer observar las pautas y las limitaciones correspondientes a las normas reglamentarias y debe adoptar las medidas necesarias frente a determinadas situaciones, para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores.

Por ello fue que se le envió una CD al actor, notificándole su despido y detallando la causa, conforme art. 242 de la Ley de Contrato de trabajo.

Impugna la liquidación practicada. Ofrece prueba. Formula reserva de Caso Federal y peticiona.

El 27-02-2024 se tiene por contestada la demanda y se corre traslado de la documental al actor, la que es desconocida, y realizando oposición a la testimonial del padre del accionante, la que posteriormente es aceptada.

El 27-06-2024 se lleva adelante la audiencia de conciliación, sin resultado positivo.

El 22 días del mes de julio del año 2024 se abre la causa a prueba, agregándose el 30-07-2024 el informe de Afip; el 01-08-2024 el de Correo Argentino; el 23-09-2024 el informe de la Delegación de Trabajo de Villa Regina y el 07-11-2024 se agrega informe del Banco Patagonia SA, corriéndose vista a las partes de todos los informes agregados.

Mediante escrito de fecha 09-10-2024 el apoderado de la demandada adjunta recibos del actor, desde enero 2015 a marzo 2023, de los que se corre vista.

En fecha 10-10-2024 se celebró la audiencia de Vista de causa en la ciudad de Villa Regina. Prestan declaración testimonial la Sra.ROSANA NOEMI GIANNINI y el Sr. MANUEL SOTO. Se fija audiencia continuatoria para los restantes testigos de la demandada.

El 28-03-2025 se celebra la audiencia continuatoria de vista de causa. A la misma asisten la Dra. KARINA MEDER (vía Zoom), en el carácter de apoderada del actor y la Dra. SACNE MARIANA en el carácter de gestora procesal de la demandada. Presta declaración testimonial el Sr. López Juan Guillermo, solicitando las partes alegar por escrito.

Presentado los mismos, se dispone el pase de los autos al acuerdo.

Firme la presente providencia, se realiza el respectivo sorteo.

II. CONSIDERANDO: A) HECHOS: Dicho lo que antecede, 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.

1.- Quedó acreditado la existencia de un contrato de trabajo, las tareas desempeñadas por el accionante y la categoría, cuya periodo fue desde el 28-01-2015 al 10-03-2023, el que se rigió por la Ley del Trabajador Agrario y Ley de Contrato de Trabajo. (Conforme documental adjunta en autos, recibos de haberes, los que no fueron cuestionados al correrse traslado de la instrumental).

2.- Quedó acreditado que el trabajador fue despedido por la demandada invocando justa causa -por hechos ocurridos que le generaron pérdida de confianza-, mediante CD N° COO81013149, de fecha 10-03-2023, cuyo texto reza: *"...Por medio de la presente, en el carácter de apoderado de MOÑO AZUL S.A.C.I y A, atento a que el día 04/03/2023 usted junto al Sr. Soria Marino Benjamin Y al Sr. Sarmiento Julio Emanuel se encontraban en la Chacra 8 discutiendo ocasionando disturbios y propinando golpes con una botella de vidrio estando bajo los efectos de alcohol y estupefacientes, teniendo que Interferir la policía, se le comunica que, por tales hechos que generan disturbios afectando la seguridad e integridad del personal y del establecimiento y que atentan contra la seguridad física vuestra y de los mismos, hechos que generan una pérdida de confianza tal que hacen imposible la prosecución del vinculo laboral, se lo despide con causa conforme art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo. Liquidación final y certificado art. 80 a su disposición en esta empresa en el horario administrativo. Queda usted debidamente notificado..."*. (Sic). (CD, invocada y acompañada por ambas partes).

3.- Quedó acreditado que el actor en fecha 20-03-2023, mediante misiva

postal N° CB067334080, rechazó los hechos alegados por la demandada, aduciendo que ejerció una actitud defensiva frente a la agresión de un compañero de trabajo. Cuyo texto dice: *"...Por medio de la presente rechazo CD de fecha 10.03.2023 por improcedente, falaz y maliciosa. Rechazo que el 04 de marzo de 2023 me encontrara con el Sr. Marino Soria y julio Sarmiento en chacra 8 discutiendo ocasionando disturbios y propinando golpes con botella de vidrio. Niego haber estado en dicha oportunidad bajo los efectos del alcohol ? estupefacientes. Niego haber afectado la seguridad e integridad del personal y del establecimiento. Niego haber atentado contra mi seguridad y de los referidos. niego que se configure pérdida de confianza respecto de mi persona. Niego que sea imposible la prosecución del vinculo laboral. Niego existencia de justa causa de despido. Por el contrario, el día referido fui agredido por el Sr. Sarmiento, quien intentó golpearme en la cabeza con una botella, ejerciendo ésta parte solamente una actitud defensiva, lo que le expuse oportunamente. Que en ningún momento tuve una participación activa en el conflicto, solamente me defendi de la agresión recibida, derecho que detenta toda persona que es sujeto de agresión. Que le señalo que he trabajado durante 8 temporadas a su favor, no habiendo sido objeto de sanción alguna ni teniendo en las temporadas laboradas conflicto alguno con vuestra parte ni con mis compañeros de trabajo. Que, por ello, el despido dispuesto es manifiestamente incausado, improcedente y excesivo; por lo que lo intimo plazo de ley abone indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, bajo apercibimiento de accionar judicialmente. Queda Ud. debidamente notificado..."* (Sic). (Conforme misiva postal agregada por ambas partes del proceso, e informativa de Correo Argentino, no cuestionada al correrse traslado.).

4.- Los testigos en la audiencia de vista de causa y continuatoria dijeron lo siguiente: **Rosana Noemí Giannini:** Relata que el día sindicado la llamó el gamelero para decirle que había disturbios, que los trabajadores se agredieron y uno lastimó la mano del otro. Dice que le avisó al Encargado Manuel Soto y ella llamó a la Policía, que el herido fue Julio Sarmiento y que el actor tenía golpes y la revolcada del momento. Que todos los años cuando ingresan se les informa la prohibición de consumir alcohol y estupefacientes. Dice que la señora del mercado -cercano a la chacra- les vendió un cajón de cerveza y Mauro Gómez les vendió droga. Que participaron esa noche cinco trabajadores y cuatro fueron despedidos, Julio Sarmiento, Benjamín Soria, Nicolás Brito y Mauro Gómez. Explica que el otro trabajador fue Narvaez, que estuvo tomando y despues se fue, que el fue el que buscó el cajón de cerveza. Que Brito le dijo que se tuvo que defender porque Sarmiento lo había golpeado. Que el accionante tenía seis suspensiones disciplinarias. Relata que cambió al actor de tres chacras porque peleaba, incluso con su padre. Que hubo quejas de los capataces. Que habló con el actor y le reconoció que era buen cosechador, pero que los encargados no lo querian por su caracter y faltas de respeto, que lo mantenían por ser buen trabajador y por el buen rendimiento que tenía. Que se sintió dolida e indignada y que le dió varias oportunidades, que depositó la confianza en él y la perdió cuando rompió el compromiso. Que hizo tres denuncias penales a Soria por amenazas de muerte.

Por su parte el testigo **Soto Manuel** expresó: Que era Encargado de la chacra N° 8. Que lo llamó el Gamelero por un disturbio y fue a ver y la Sra. Rosana llevaba a un muchacho que estaba herido en la mano, era Sarmiento, cree que era Entrerriano. Que Brito estaba exaltado era imposible hablar con él. Que después despidieron a Soria, Gómez, Brito y Narvárez y que desconoce los motivos de la discusión. Luego manifestó que

que el primer año que fue a la chacra era de faltar pero cuando había que trabajar, lo hacía que tenía buen rendimiento. Que nunca tuvo maltrato con el, que jamás lo trató mal. No recuerda si el actor tuvo sanciones. Que escuchó comentarios sobre él. Dice que cuando llegó al lugar había botellas de bebidas tiradas, que Brito estaba eufórico, que no lo vio que consumiera estupefacientes. Que sucedió un viernes a la noche, madrugada del sábado.

En la audiencia continuatoria de vista de causa declaró el testigo **Juan Guillermo López:** Dijo que conoce al actor del trabajo, que trabajaba en otra cuadrilla. Que trabaja para la empresa desde 2018, que sigue trabajando, que es cosechador de temporada. Que viene de la provincia de Tucuman, y se queda en las gamelas. Que están a 100 metros de la oficina, en la chacra 500. Describe que son habitaciones de 4 personas. Se arman los grupos entre conocidos de Tucuman, a veces vienen salteños. Que a Brito lo conoció en el trabajo, pero que no compartió gamela. Relata que ese día como a las 4 hs de la mañana estaba durmiendo y escucho discusiones afuera. Que llegó la policía y cree que llevaron a Brito, que eran dos o tres peleando, que había un herido, pero no sabe nada más. Cuenta que las gamelas están en dos alas y en dirección distinta, que la empresa pone horario con permiso hasta las 21 hs. Que hay un gamelero, pero no le hacen caso. Dice que no vio más a Brito en la empresa, y no sabe si tenía problemas de conducta, que no sabe si estaban bajo efecto del alcohol o estupefacientes. Que no recuerda quienes eran. Pero que no vio más a ninguno de ellos. Que los sábados también regía el horario, y el domingo también. Que Narvárez sigue trabajando, pero el resto de los compañeros no.

De los testimonios vertido puedo extraer solo una coincidencia, esto es, que Nicolás Brito era buen trabajador, buen cosechador y que tenía un

rendimiento favorable.

B) DERECHO: Corresponde a continuación expedirme sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art. 55, inc. 2 ley 5631).

Ya expuesta la plataforma fáctica de autos, de la que se desprende claramente la postura de ambas partes, corresponde establecer si fue ajustado a derecho el despido con justa causa que la demandada cursó al actor.

Partiendo de la premisa de que las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de la ley o de convenciones colectivas de trabajo apreciados con criterios de colaboración y solidaridad (art. 62 LCT). Y deben obrar de buena fe ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo (art. 63 LCT).

Desde este punto de vista, resulta relevante meritar el derroteros de hechos sucedidos al momento de la extinción y que consideré acreditados.

Así tenemos que, el trabajador fue despedido por la demandada invocando justa causa -por hechos ocurridos que le generaron pérdida de confianza-, *"...Por medio de la presente, en el carácter de apoderado de MOÑO AZUL S.A.C.I y A, atento a que el día 04/03/2023 usted junto al Sr. Soria Marino Benjamin Y al Sr. Sarmiento Julio Emanuel se encontraban en la Chacra 8 discutiendo ocasionando disturbios y propinando golpes con una botella de vidrio estando bajo los efectos de alcohol y estupefacientes, teniendo que Interferir la policía, se le comunica que, por tales hechos que generan*

disturbios afectando la seguridad e integridad del personal y del establecimiento y que atentan contra la seguridad física vuestra y de los mismos, hechos que generan una pérdida de confianza tal que hacen imposible la prosecución del vínculo laboral, se lo despide con causa conforme art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo. ..." (Subrayado y resaltado propio).

Luego el accionante rechazó los hechos alegados por la demandada, aduciendo que ejerció una actitud defensiva frente a la agresión de un compañero de trabajo, "*...Por medio de la presente rechazo CD de fecha 10.03.2023 por improcedente, falaz y maliciosa. Rechazo que el 04 de marzo de 2023 me encontrara con el Sr. Marino Soria y julio Sarmiento en chacra 8 discutiendo ocasionando disturbios y propinando golpes con botella de vidrio. Niego haber estado en dicha oportunidad bajo los efectos del alcohol ? estupefacientes. Niego haber afectado la seguridad e integridad del personal y del establecimiento. Niego haber atentado contra mi seguridad y de los referidos. niego que se configure pérdida de confianza respecto de mi persona. Niego que sea imposible la prosecución del vínculo laboral. Niego existencia de justa causa de despido. Por el contrario, el día referido fui agredido por el Sr. Sarmiento, quien intentó golpearme en la cabeza con una botella, ejerciendo ésta parte solamente una actitud defensiva, lo que le expuse oportunamente. Que en ningún momento tuve una participación activa en el conflicto, solamente me defendi de la agresión recibida, derecho que detenta toda persona que es sujeto de agresión. Que le señalo que he trabajado durante 8 temporadas a su favor, no habiendo sido objeto de sanción alguna ni teniendo en las temporadas laboradas conflicto alguno con vuestra parte ni con mis compañeros de trabajo. Que, por ello, el despido dispuesto es manifiestamente incausado, improcedente y excesivo;*

por lo que lo intimo plazo de ley abone indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, bajo apercibimiento de accionar judicialmente. Queda Ud. debidamente notificado..." (Subrayado y resaltado propio).

De la transcripción realizada se desprende que el despido fue dispuesto por la demandada alegando que el actor y otros compañeros de trabajo -estando bajo los efectos de alcohol y estupefacientes- discutieron y ocasionaron disturbios, propinando golpes con una botella de vidrio, que tales hechos afectaron la seguridad e integridad del personal y del establecimiento, y que los hechos sucedidos generaron "***una pérdida de confianza tal que hacen imposible la prosecución del vínculo laboral***", por ello lo despide con causa conforme art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Por su parte, el actor negó los hechos invocados, aduciendo que no estaba bajo los efectos del alcohol ? estupefacientes, que no afectó la seguridad e integridad del personal y del establecimiento, y que los hechos imputados configuren pérdida de confianza o que sea imposible la prosecución del vínculo laboral. Agregó el trabajador, que se defendió de la agresión recibida de un compañero.

El Art. 242 LCT autoriza al empleador a despedir al trabajador ante un incumplimiento grave de sus deberes y obligaciones, de forma tal que no admita la continuidad del vínculo, lo que debe ser prudencialmente valorado por el juez de acuerdo a las modalidades y circunstancias del caso.

Mario Ackerman, en la Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Ed. Rubinzal Culzoni, Tomo III, pág. 146, analizando el artículo 242 de la LCT, sistematiza los elementos que configuran una injuria laboral:

“a) Un incumplimiento contractual, que tanto puede recaer sobre los llamados deberes de prestación como sobre los deberes de conducta o comportamiento;

b) que el mismo asuma una gravedad de tal entidad que resulte incompatible con la prosecución del contrato;

c) que ese incumplimiento sea imputable al deudor, si bien, como veremos enseguida, las condiciones de esa imputabilidad varían según se trate de un trabajador o del empleador;

d) todo ello según oportuna y clara invocación de los hechos a cargo de quien denuncia, los que en principio también deben ser probados por él, y

e) según valoración que, conforme las circunstancias específicas del caso, realice el juez, puesto que no está dado a las partes –individuales ni colectivas- tasar a priori los incumplimientos que reputarán injuriosos”.

Asimismo, debemos tener como pauta para el análisis que el contrato de trabajo abarca dos aspectos sustanciales, uno estrictamente patrimonial y el otro, el que hace al trabajo prestado y las reglas legales que los 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 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.

En el presente caso, de acuerdo a la comunicación rescisoria, el empleador dispuso el despido con causa a partir de los hechos ocurridos el 04-03-2023 en horas de la madrugada, momento en el cual se produjeron disturbios y pelea entre varios trabajadores que se encontraban en las gamelas de la chacra de propiedad de la demandada, aduciendo que se encontraban bajo los efectos de alcohol y estupefacientes, que afectaron la seguridad e integridad del personal y del establecimiento y que los hechos que generaron una pérdida de confianza tal, que hacen imposible la prosecución del vinculo laboral.

Señala Raúl Horacio Ojeda al analizar la “pérdida de confianza” como justa causa del despido, dice: “ ... *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. Ese hecho objetivo que lleva a la pérdida de confianza (reacción subjetiva) debe ser consignado en el despacho rescisorio, a los fines de dar posibilidad de defensa cierta al despedido (...) Es decir, para proceder al despido por pérdida de confianza, éste de fundarse en algún hecho objetivo que demuestre mala fe del dependiente (quien debe obrar como un “buen trabajador”), es decir, en algún incumplimiento del dependiente en sus deberes de conducta (vgr. Fidelidad, colaboración, falsear su ficha de entrada o salida o la de algún compañero, etc) o excepcionalmente, en su deberes de prestación (vgr. Rotura de maquinarias, dilapidación de materiales, fabricación de accidentes laborales, silencio cómplice frente a incumplimientos graves de*

sus pares, eludir los controles de entrada y salida, etc)...” (Ley de Contrato de Trabajo –Comentada y Concordada, Edit. Rubinzal Culzoni, Tomo III. (Subrayado propio).

Como expone claramente este autor, la pérdida de confianza se funda en algún hecho que muestre que el trabajador incumple un deber de conducta relacionado con la fidelidad. Pues el contrato de trabajo, como todas las demás relaciones jurídicas entre dos personas que se unen con fines de colaboración, se asientan en un vínculo de confianza recíproca, sin el cual la relación pierde algo de su contenido.

Por tal motivo, la jurisprudencia, desde antiguo, ha señalado que esa obligación de lealtad –o deber de fidelidad- no es de carácter accesorio sino sustancial en el contrato de trabajo, razón por cual, su violación justifica la denuncia, al afectar aspectos éticos de la relación.

En este caso, no está en discusión que los disturbios y/o pelea sucedieron, sin embargo, considero que no se ha demostrado que los mismos afecten la seguridad e integridad del personal y del establecimiento, como aspecto objetivo para configurar la pérdida de confianza.

Si bien el trabajador tiene la obligación de observar reglas de corrección y comportamiento adecuado a las funciones que se han encomendado, lo cual se concreta a veces como un deber de carácter positivo, como la obligación de decir verdad en toda instancia y comunicar la posibilidad de daño o peligros de cualquier naturaleza, pero fundamentalmente mediante una lealtad de carácter “omisivo”, en el sentido de que se le veda al trabajador la posibilidad de realizar actos que directa o indirectamente atenten contra los intereses legítimos de su empleador.

En este caso, la demandada aduce que los hechos sucedieron en el ámbito físico de la empresa, que los trabajadores (o el Sr. Brito se encontraba) bajo los efectos del alcohol y estupefacientes, que afectaron la seguridad e integridad del personal y del establecimiento, siendo este el interés legítimo del empleador, pues es lógico que no permita un ambiente violento en el ámbito de su negocio, donde el maltrato, las peleas o las discusiones del personal estén a la orden del día.

No obstante, no ha demostrado en autos que al momento en que sucedieron los hechos, el actor se encontrara bajo los efectos del alcohol o estupefacientes, que los disturbios y/o pelea sucedidos, afectaran la seguridad e integridad del personal y del establecimiento.

Tampoco se demostró -como dijo la testigo Rosana Giannini-, apoderada de la empresa y que efectuó el despido, que el actor tenía seis sanciones disciplinarias (pues solo una fue acompañada en la documental) o que los encargados de las diferentes chacras de Moño Azul SA, no querían al Sr. Nicolás Brito por su mal carácter y faltas de respeto.

Todo lo contrario sucedió, pues el testigo Manuel Soto, Encargado de la chacra N° 8, en la que se encontraba el actor, dijo que nunca tuvo faltas de respetos hacia él, ni lo trataba mal y que no recordaba que el actor hubiera tenido sanciones disciplinarias.

Si bien debemos partir de la premisa de que 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.

En autos, los hechos injuriosos invocados por la empresa para la extinción del contrato, pudieron dar motivo para aplicar sanciones disciplinarias para todos los trabajadores involucrados en la pelea, mas no el despido directo como sucedió. Pero no es la injuria en la que funda su decisión, dado -que de ser así- el análisis hubiera transitado por otros carriles.

En definitiva, desde este punto de vista, la empleadora no ha acreditado los hechos objetivos en los que funda la presunta pérdida de confianza, y que constituyeron la injuria que impidió la continuidad del vínculo, ajustándose a la regla del art. 242 LCT “justa causa”.

En este caso se ha acreditado la voluntad extintiva de la patronal, no así las causas o incumplimientos que se le reprochan al trabajador, que impidieron la continuidad del contrato laboral, tornando al despido arbitrario.

Generando a favor del trabajador la protección legal contra el despido arbitrario, de orden constitucional (art. 14 bis CN). Protección que comienza con la consideración del despido arbitrario como un ilícito contractual, y sigue con la consagración de una tarifa legalmente calificada como indemnización, cuya finalidad no es protegerlo contra el despido

arbitrario, sino respecto de sus consecuencias dañosas.

Rubros pretendidos:

- **Indemnización por Antigüedad, Preaviso, integración mes de despido y sus respectivos Sac:** Ya fue descripto la procedencia de estos rubros atento la configuración del despido sin causa. Para cuantificar los mismos tendré por cierto el salario denunciado por la parte actora, el que ha sido cotejado con las escalas salariales del sector.

Mas no corresponderá hacer lugar Incremento indemnizatorio art. 2 de la ley 25323, habida cuenta que no fueron reclamadas las indemnizaciones pertinentes -estando en mora la empleadora- bajo el apercibimiento respectivo. Sin costas, atento lo discutido del pertinente artículo.

Intereses: Respecto a los intereses a aplicar, se computan los de la tasa prevista por el fallo del STJRN en la causa "Fleitas Lidia Beatriz c/ Previsión ART S.A. s/ Accidente de Trabajo s/ Inaplicabilidad de Ley" (Expte. N° H-2ro-2082-L2015/29826/18-STJ), Sentencia del 04/07/2018, en la que el máximo Tribunal adopta con carácter de Doctrina legal a partir del primer día del mes siguiente al dictado del fallo, la tasa establecida por dicha institución oficial para préstamos personales libre destino hasta 72 meses o la que en el futuro se establezca como de plazo menor y los intereses del precedente del STJ "Machín contra Horizonte ART S.A.", el que establece nueva tasa nominal anual del Banco Patagonia para préstamos personales Patagonia Simple, aplicable desde mayo de 2023. En este caso, los intereses judiciales se calculan al **05-05-2025**, aclarando que los intereses seguirán devengándose hasta el efectivo pago.

Liquidación: Sobre la base de todo lo expuesto el actor es acreedor de las

sumas que se liquidan a continuación, a las que le agrega el interés devengado desde que cada monto es adeudado, lo que queda de la siguiente manera:

- Indemnización por antigüedad.....	\$ 328.708,00
- Ind. sustitutiva de preaviso.....	\$ 164.354,00
- Sac sobre preaviso.....	\$ 13.696,16
- Integración mes de despido.....	\$ 109.569,33
- Sac sobre integración mes de despido.....	\$ <u>9.130,77</u>
- Sub total.....	\$ 625.458,26
- Intereses desde la mora al 05-05-2025.....	\$ 1.693.388,82
TOTAL:.....	\$ 2.318.847,08

Prosperando el reclamo por la suma total de **PESOS DOS MILLONES TRESCIENTOS DIECIOCHO MIL, OCHOCIENTOS CUARENTA Y SIETE CON OCHO CENTAVOS. (\$ 2.318.847,08).**

Costas Judiciales: Corresponde imponer las costas a la demandada por aplicación del principio objetivo de la derrota de los arts. 31 de la Ley 5631 y 62 del C.P.C.C. -según Ley 5777-. **TAL MI VOTO.**

La **Dra. María del Carmen Vicente** adhiere al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

El **Dr. Juan Ambrosio Huenumilla**, expresa que atento la coincidencia de los votos precedentes, se abstiene de emitir opinión. (Conf. art. 55 inc. 6) de la ley 5631).

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

LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD;

III. RESUELVE: a) Hacer lugar a la demanda instaurada por el actor **NICOLAS FEDERICO BRITO**, contra la demandada **MOÑO AZUL S.A.C.I. Y A.** y en consecuencia condenando a ésta última a pagar al primero, en el plazo **DIEZ DIAS** de notificada, la suma de **PESOS DOS MILLONES TRESCIENTOS DIECIOCHO MIL, OCHOCIENTOS CUARENTA Y SIETE CON OCHO CENTAVOS. (\$2.318.847,08)**, en concepto de la liquidación practicada precedentemente, importe que incluye intereses según la Doctrina Legal calculados al **05-05-2025**, que seguirán devengándose hasta el efectivo pago; todo conforme lo explicitado en los considerandos.

b) **Imponer** las costas a la demandada, regulando los honorarios de la **Dra. Karina Meder**, en su carácter de letrada apoderada del actor y en las dos etapas del proceso en la suma de **\$ 840.406** (10 Jus + 40%, valor del Jus **\$ 60.029**), habida cuenta que la aplicación de la escala de los arts. 6, 7 y 8 de la ley 2212, sobre el monto base del proceso arroja un monto inferior a los 10 JUS previstos como mínimo de regulación en los proceso de conocimiento, según el art. 9 de la Ley G 2212. Asimismo, se le aplicara el 40% que prevé el art. 10 de la Ley 2212 (cfr. Doctrina del STJRN en autos "Dres. IGLESIAS DANIEL Y REZZO MARIA AMALIA EN AUTOS: GARCIA NORBERTO ANTONIO C/HORIZONTE COMPAÑIA ARGENTINA DE SEGUROS GENERALES S.A. S/ACCIDENTE DE TRABAJO (L) S/ INCIDENTE S/INAPLICABILIDAD DE LEY" Expte. N° RO-00827-L-2021). Regulando los honorarios de los **Dres. Jorge Calamara Budiño y Lisandro López Meyer** en su carácter de letrados apoderados de la demandada y por la actuación cumplida en la suma **\$**

720.348 (10 Jus + 40%, - 2 Jus de la regulación honoraria de la Dra. Mariana Sacne), regulando los honorarios de la **Dra. Mariana Sacne** por su actuación en una audiencia, en la suma de \$ **120.058**, todo conforme lo previsto por los Arts. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 20, 38 y 40 Ley de Aranceles, Acord. STJ 9/84 y art. 277 LCT).

Los honorarios de los profesionales se han regulado teniendo en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados y calidad y extensión de los mismos. Asimismo, se deja constancia que no incluyen el porcentaje correspondiente al Impuesto al Valor Agregado, por lo que de corresponder deberán los profesionales dar cumplimiento con las disposiciones de la Resolución General AFIP N° 689/99.

c) Oportunamente, firme que se encuentre la presente, por Secretaría practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones, la que deberá abonarse en boleta de depósito bancario, conforme Ley 2716 y Acordadas del STJ 17/2014 y 18/2014, bajo apercibimiento de lo dispuesto por el Código Fiscal.

d) Ordénese al Banco Patagonia S.A. que proceda a la APERTURA de una cuenta judicial a nombre de estos autos y a la orden del Tribunal, informando su cumplimiento en el plazo de cuarenta y ocho horas de notificado de la presente, y a través del Sistema de Gestión PUMA - mediante el tipo de movimiento "PRESENTACIÓN SIMPLE"-, BAJO APERCIBIMIENTO DE APLICARLE ASTREINTES de \$20.000 (VEINTE MIL) por cada día hábil de retardo. Hágase saber a las partes que deberán notificar la presente al Banco Patagonia mediante cédula a su cargo y a través del Sistema de Notificaciones Electrónicas (SNE).

Hágase saber que el informe del Banco será publicado sin providencia,

vinculándose la cuenta en la solapa correspondiente.

e) Regístrese, notifíquese conforme Art. 25 L.P.L. y cúmplase con Ley 869. Se deja constancia que se vincula como interviniente al representante de Caja Forense para su notificación.

DRA. MARIA DEL CARMEN VICENTE

-Presidente-

DR. JUAN AMBROSIO HUENUMILLA

-Juez-

DRA. DANIELA A.C PERRAMÓN

-Jueza-

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.

Ante mí: DRA. EUGENIA PICK

-Secretaria-