

General Roca, 19 de febrero de 2.025.

Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**RUBILAR, MARIA ROSA C/ EMELKA S.A. S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO - RECLAMO SALARIOS ADEUDADOS (DESISTIDO: LAS PERAS S.A.) RO-01258-L-2023.**

Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaría, corresponde votar en primer término al **Dr. Nelson Walter Peña**, quien dijo:

I. RESULTANDO: 1.- Se inician los presentes actuados con la demanda incoada por María Rosa Rubilar contra Emelka S.A. y Las Peras S.A. persiguiendo la suma de \$ 4.201.592,25, en concepto de indemnización derivada del despido, con más intereses y costas.

Manifiesta que ingresó a trabajar bajo las órdenes de la demandada EMELKA S.A., el día 29 de abril de 2013, en la categoría de embaladora de primera, CCT 1/76, en el galón de empaque que la firma posee en la localidad de Villa Regina.

Dice que en el año 2014, el personal de EMELKA S.A., incluida ella, fue transferido a la firma LAS PERAS S.A., no obstante continuar cumpliendo funciones en el mismo establecimiento y bajo las órdenes de las mismas personas.

Fue registrada como personal de LAS PERAS S.A. y cumplió tareas bajo la misma categoría y modalidad contractual hasta el mes de Febrero de 2019. En el mes de Marzo de 2019 nuevamente se transfirió el personal - incluida ella- a la firma EMELKA S.A., también cumpliendo funciones en el mismo lugar, con la misma categoría y bajo la misma modalidad hasta la finalización de la relación laboral.

Señala que en ese marco la relación de trabajo continuó hasta el inicio de la temporada 2023, precisamente el día sábado 28 de Enero de 2023, a

las 7hs. se presentó a cumplir con sus tareas normales y habituales y el guardia, le negó la entrada, invocando órdenes de sus superiores, y que le iban a notificar por escrito la causa de la negativa de tareas.

Que en esos días estaba esperando un turno para operarse una hernia umbilical, que venía padeciendo, y como el lunes 30 de Enero de 2023 se intensificaron sus dolores en dicha zona, concurrió a su médico el Dr. Armando Camperos, quien le indicó reposo por 7 días.

Afirma que teniendo en cuenta la negativa de ingreso al establecimiento, con fecha 31 de Enero de 2023 remitió un telegrama Ley 23789 N°CD 177690375 en el que expreso: “...Hago entrega de certificado médico con fecha 30-01-2023, extendido por el Dr. ARMANDO CAMPEROS , el que textualmente dice “Dejo constancia que la Sra. Rubilar María, presenta hernia umbilical y colentiosis lo que le obliga a guardar reposo por 7 días. Pongo el mismo a su disposición en mi domicilio particular...”.

Luego, como la empresa no se puso en contacto y ante la incertidumbre que le ocasionaba la negativa de tareas, su futuro laboral y que no había recibido notificación alguna, el día 1 de Febrero de 2023, concurrió a una consulta con el médico psiquiatra Dr. Norberto Altamirano, quien le expidió un certificado médico con el siguiente texto: “...Certifico que la antes nombrada se encuentra bajo mi asistencia afecta un proceso depresivo reactivo situaciones que vive como acoso laboral sosteniendo que la estructura de recursos humanos ni interviene para moderador. Refiere además que la respuesta de los capataces son que no pueden hacer nada. Refiere además que tienen cámaras como para controlar y corroborar y no sucede. Presenta reactivo un proceso ansioso depresivo reactivo que configura un CIE 10 F 412. Se encuentra medicada. Se indica reposo psicológico laboral por el término de 45 días a partir de la fecha. Para presentar ante autoridades de SECRETARIA DE TRABAJO y para la

empresa EMELKA S.A. en Villa Regina y para la empresa EMELKA S.A. en Villa Regina, 1 de Febrero de 2023...”.- Este certificado médico fue puesto en conocimiento de la empresa mediante Telegrama Ley 23789 N° CD 177689765 de fecha 2 de febrero de 2023.

Que, con posterioridad, recibió una carta documento N°CD 198467075 remitida el 31 de Enero de 2023 por la que le comunicaron el despido. Su texto es: “...Por medio de la presente y habiendo tomado conocimiento que usted ha procedido a agraviar y agredir a compañeros de trabajo, de nombre : Mónica Alicia Barros, Beatriz Susana Romero y Carla Henríquez , tal como indica la nota recibida con fecha 30 de Enero pasado, consideramos que existen causas suficientes para proceder a despedirla con justa causa, conforme lo dispuesto por el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo.- Queda Ud. debidamente notificada . Certificados de ley y liquidación final a disposición en los plazos legales”.

Aclara que el 2 de febrero de 2023 luego de enviar el Telegrama Ley antes aludido, recibe en su domicilio la carta documento de despido mencionada ut supra, por lo que da respuesta a la misma mediante Telegrama Ley 23789 N°091018627, con el siguiente texto: “...Por medio de la presente RECHAZO el despido por Uds. dispuesto, mediante carta documento de fecha 31 de Enero de 2023 recepcionada el 2 de febrero de 2023, por maliciosa, falaz, improcedente, carente de precisión e injustificado. Niego haber agraviado y agredido a compañeros de trabajo de nombre, MOLINA ALICIA BARRO, BEATRIZ SUSANA ROMERO y CARLA HERNANDEZ, desconozco la nota por uds. mencionada de fecha 30 de Enero de 2023, la falta de precisión y expresión del contenido de la nota por uds. mencionada afectan gravemente el derecho de defensa por lo que el despido dispuesto es a todas luces injustificado, como es de su conocimiento el sábado 28 de Enero de 2023 no me dejaron ingresar a cumplir con mis tareas laborales y desde dicha fecha no concurro al

establecimiento por licencia por enfermedad tal como surge del certificado a su disposición mediante telegrama de fecha 31 de Enero de 2023.- Por ello INTIMO PLAZO 48hs ME ABONE integración mes de despido, indemnización sustitutiva de preaviso, indemnización por antigüedad, días de licencia por enfermedad hasta el alta definitiva e indemnización por daños y perjuicios art. 97 de la LCT., todo bajo apercibimiento de reclamar su cobro judicialmente y reclamar las multas del art. 2 de la Ley 25323.

Agrega, que en concordancia con la certificación médica de fecha 30 de Enero de 2023, la trabajadora fue intervenida quirúrgicamente en la Clínica Central SA de la localidad de Villa Regina por una hernia umbilical.

Y el 17 de Marzo de 2023 remitió un nuevo Telegrama ley 23789 N°CD206728923, intimando el pago de las indemnizaciones de ley, más la entrega de las Certificaciones de Servicios y Remuneraciones y Certificado de Trabajo.

Esta última intimación fue respondida por carta documento remitida el 21 de Marzo de 2023, mediante la cual se rechaza el pago de las indemnizaciones reclamadas y se puso a disposición las certificaciones de servicios y remuneraciones, más el certificado de trabajo.

Cuestiona la validez del despido, pues sin perjuicio de negar los hechos imputados, alega que no se especifican tales hechos en forma suficientemente clara, incumpliendo con el recaudo exigido por el art. 243 LCT.

Reclama las indemnizaciones derivadas del despido, y daños y perjuicios por la interrupción de temporada cfr. art 97 y cc LCT, así como la indemnización del art. 2 de la ley 25323.

Practica liquidación, ofrece prueba y solicita que se haga lugar a la demanda con intereses y costas.

En fecha 20/09/23 amplía demanda y en fecha 20/10/23 desiste de la

acción y del derecho en relación a la codemandada Las Peras S.A.

2.- Corrido el traslado pertinente, comparece en fecha 07/11/23 Emelka S.A., a contestar la demanda incoada en su contra.

Realiza una negativa general y particular de los hechos en que se funda la demanda, salvo los expresamente reconocidos.

Reconoce así que la actora trabajó bajo sus órdenes; la fecha de ingreso, egreso y lugar de trabajo denunciado; que fue despedida con causa, atento su mala conducta hacia sus compañeros de trabajo; que en la temporada de empaque del año 2023 y tiempo atrás, su conducta en el galpón fuere de agresión y hostigamiento verbal; y que resulta auténtica la documentación acompañada con la demanda y que emana de su parte.

En particular, negó que la actora observara en su lugar de trabajo, actitudes propias de una buena compañera; que haya realizado sus tareas con corrección, debida contracción al trabajo y buena fe hacia sus compañeros de trabajo; que el despido fuera sin expresión concreta y detallada de las causas que motivara la medida dispuesta; que no se observaran las formalidades y presupuestos de los arts. 242 y 243 LCT.; que la actora no tuviera conocimiento de la nota presentada por los delegados, ya que le comentaron de las quejas recibidas de sus compañeros de trabajo, por los continuos hostigamientos y agresiones verbales, sin que se viera afectado su derecho de defensa en modo alguno.

Asimismo, negó que la empleadora estuviera en conocimiento de que estaba esperando turno para ser intervenida quirúrgicamente de una hernia umbilical; que concurriera a su médico Dr. Camperos, y que este emitiese certificado médico con diagnóstico y reposo por 7 días; que la desvinculación de la actora operará después de haber tomado conocimiento que se encontraba de licencia por enfermedad inculpable; que fueran auténticos los certificados médicos invocados y transcritos en los telegramas de fechas 31/01/23 y 02/02/23; y que adeude suma alguna.

Brinda su versión de los hechos acontecidos que llevaron al despido de la actora.

Sostiene que, a contrario de lo manifestado en su defensa, la Sra. Rubilar a lo largo de la relación laboral, venía comportándose desde hace tiempo, con conductas agresivas hacia sus compañeros en el desarrollo de la jornada laboral, éstas se traducían en agravios, agresiones verbales, discusiones, etc.

Producto de su accionar, y tal como surge del telegrama que se le enviase oportunamente, se la despide como consecuencia de los continuos malos tratos hacia sus compañeros de trabajo en el lugar de trabajo (consistente entre otras, en agravios, agresiones verbales, hostigamiento, etc.), ello conforme solicitudes y pedidos manifestados a la empresa por las Sras. Mónica A. Barros, Beatriz S. Romero, Carla Enríquez, entre otros compañeros de trabajo y que culminaron con la nota presentada por los delegados internos del galpón.

Es decir, en aras de preservar la paz social en el desarrollo de las tareas, y siendo la actora responsable de un marcado malestar, no le queda otro camino a la empresa que proceder a desvincularla por justas causas, las que serán oportunamente acreditadas en juicio.

Acompaña y transcribe la nota de los delegados donde solicitan que se tomen medidas ante los sucesos provocados por la actora como el telegrama de despido.

Finalmente, deja expresa constancia de que todas las notificaciones e intimaciones de la actora, fueron recibidas por su parte, en fechas posteriores al despido. Razón por la cual todo lo manifestado en las mismas carecen por completo de efecto y/o virtualidad jurídico alguna.

Ofrece prueba y solicita el rechazo de la demanda, con costas.

3.- En fecha 15-11-23 se tuvo por contestada la demanda, se corrió traslado de la documental y se fijó fecha de audiencia de conciliación.

4.- En fecha 16-11-23 el actor desconoció la documental acompañada por la demandada.

5.- En fecha 20-03-24 se celebró por zoom la audiencia de conciliación, sin alcanzarse acuerdo alguno.

6.- En fecha 18-04-24 se abrió la causa a prueba y se fijó fecha de audiencia de vista de causa.

En fecha 19-06-24 y 12-06-25 se agregaron informes de Correo Argentino y en fecha 29-05-25 informe de Anses.

En fecha 06-06-25 y 12-06-25 se agregaron informes del Dr. Camperos, en relación a certificado médico y de Imagen Diagnóstico Médico, respectivamente.

7.- En fecha 26-06-25 se llevó a cabo la audiencia de vista de causa, con la presencia de la actora, la de su letrado apoderado y la del letrado apoderado de la demandada. Abierto el acto prestaron declaración testimonial Navarro Barbara, López Juan José, Zapata Guido y Augusto Jorge Horacio, quienes fueron interrogados libremente por las partes y el Tribunal. Acto seguido, la parte demandada desistió de la testimonial de Jorge Linares y ambas partes insistieron en la declaración de los testigos pendientes, por la parte actora: Manuel Alejandro Casamajou y Marina Laura Rubilar y por la parte demandada: Mónica A. Barros, Beatriz Susana Romero, Carla Henríquez, Claudia Echavez y Joana Parra. Y el Tribunal fijó audiencia continuatoria.

En fecha 05.11-25 se agregó informe de SOEFRYN.

8.- El 7 de noviembre de 2025 se llevó a cabo la audiencia continuatoria con la presencia de los letrados apoderados de las partes. Abierto el acto, prestaron declaración testimonial Mónica Alicia Barros, Marina Laura Rubilar, Beatriz Susana Romero y Henríquez Carla, quienes exhibieron sus respectivos D.N.I. y fueron interrogadas libremente por las partes y el Tribunal. Acto seguido, la parte actora formula sus alegatos, la

parte demandada solicita se la tenga por alegada y el Tribunal ordenó el pase de los actuados al acuerdo para dictar sentencia.

II. CONSIDERANDO: Corresponde a continuación fijar los hechos que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas, conforme lo establece el art.53 inc. 1° de la Ley 1504, los que a mi juicio son los siguientes:

1. Que la actora María Rosa Rubilar comenzó a trabajar bajo las órdenes de la demandada Emelka S.A. el día 29-04-2013, en la categoría de "Embaladora 1° desarrollando tareas en temporada y posttemporada, en el marco del CCT n° 1/76 (cfr. recibos de haberes, certificación de servicios y siendo contestes las partes).

2. Que la actora padeció de un cuadro de hernia umbilical y colentiosis, por el cual el médico Dr. Armando Camperos emitió certificado indicando reposo laboral por 7 días a partir del 30-01-23. Ello se acredita con el certificado adjuntado en demanda, cuya autenticidad fue acreditada con el informe de dicho médico, agregado en fecha 06-06-25.

3.- Que el día 31 de Enero de 2023 la actora remitió telegrama Ley 23789 N°CD 177690375 dirigido a la accionada con el siguiente texto: “...Hago entrega de certificado médico con fecha 30-01-2023, extendido por el Dr. ARMANDO CAMPEROS, el que textualmente dice “Dejo constancia que la Sra. Rubilar María, presenta hernia umbilical y colentiosis lo que la obliga a guardar reposo por 7 días. Pongo el mismo a su disposición en mi domicilio particular...”.

Dicho telegrama fue recibido por la demandada el día 01-02-23, tal como surge del informe de Correo agregado en fecha 12-06-25.

4.- Que la actora fue despedida por su empleadora mediante carta documento N°CD 198467075 remitida con fecha **31 de Enero de 2023** en los siguientes términos: “...Por medio de la presente y habiendo tomado conocimiento que usted ha procedido a agraviar y agredir a compañeros de

trabajo, de nombre: Mónica Alicia Barros, Beatriz Susana Romero y Carla Henríquez, tal como indica la nota recibida con fecha 30 de Enero pasado, consideramos que existen causas suficientes para proceder a despedirla con justa causa, conforme lo dispuesto por el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo. Queda Ud. debidamente notificada. Certificados de ley y liquidación final a disposición en los plazos legales...”.

Dicho telegrama fue entregado a la actora en fecha 02-02-23, conforme surge del informe de Correo agregado en fecha 19-06-24.

III. Corresponde a continuación expedirnos sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art.53 inc 2 Ley 1.504).

a) Del Distracto: Conforme ha quedado trabada la *litis*, habiendo mediado un despido con causa de la actora, el cual fue rechazado por ésta, la cuestión a dilucidar es justamente si el despido dispuesto resulta justificado, en los términos requeridos por el art.245 y cc LCT, y si corresponden en consecuencia las indemnizaciones que reclama.

A tal fin cabe señalar que "...el despido es un acto jurídico voluntario, lícito, unilateral, recepticio y formal, que tiene por finalidad extinguir el contrato de trabajo por decisión de alguna de las partes motivado por el incumplimiento de la otra a sus deberes...", según la obra Ley de Contrato de Trabajo, comentada y concordada, 2º Ed., T III, pág. 379/380 de Raúl Horacio Ojeda, y la prueba relativa a la causa del distracto incumbe a quien lo decide, es decir quien invoca la existencia de una injuria capaz de justificar la denuncia del contrato de trabajo.

En este caso, tratándose de un despido directo, la carga de la prueba en relación a las causas invocadas para la extinción corresponde al empleador. Se ha resuelto que: "...Producido el despido directo, la carga de la prueba de la causa del mismo queda en cabeza del empleador y de no ser así cae la justificación de rescisión del vínculo más allá de la existencia o no de actividad probatoria del trabajador..." (CNAT, Sala VII, 2-3-2006,

Rojo, Eliberto c/Matriplast S.A. s/Despido).

Cabe destacar, que de acuerdo al art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo el empleador cuenta con la facultad de despedir al trabajador con justa causa, cuando éste haya incumplido en forma grave sus deberes y obligaciones, de forma tal que configuren lo que la doctrina denomina "injuria laboral".

Se entiende por "injuria" un agravio a los intereses del empleador dado por un incumplimiento de tal gravedad que no consienta la continuidad del vínculo y a partir de tales presupuestos, es que debe considerarse que no cualquier incumplimiento amerita el despido, debiéndose verificar para su validez, además de la gravedad de la falta, otros recaudos tales como la proporcionalidad y la necesaria contemporaneidad en el agravio.

A los fines de determinar si la conducta endilgada al trabajador constituye injuria justificante del despido, ésta ha de ser valorada "prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta del contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y las circunstancias personales en cada caso" (art. 242 2do párrafo LCT).

A tales efectos, ha de estarse a los términos del telegrama de despido, en cuanto fija la causa de éste conforme lo dispuesto por el art. 243 y cc. LCT, el que textualmente reza: **"...Por medio de la presente y habiendo tomado conocimiento que usted ha procedido a agraviar y agredir a compañeros de trabajo, de nombre: Mónica Alicia Barros, Beatriz Susana Romero y Carla Henríquez, tal como indica la nota recibida con fecha 30 de Enero pasado, consideramos que existen causas suficientes para proceder a despedirla con justa causa, conforme lo dispuesto por el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo. Queda Ud. debidamente notificada. Certificados de ley y liquidación final a**

disposición en los plazos legales...”.

En primer término ha de establecerse en este juicio si se han acreditado los hechos invocados para despedir, y en tal caso, si éstos configuran una injuria de gravedad tal que lo justifica.

A tal fin habrá de analizarse la nota referida en dicho telegrama y los testimonios rendidos en autos.

La nota en cuestión, es un manuscrito que fuera agregado en copia con la contestación de demanda, y que textualmente dice: "...30 enero 2023. sres Emelka galpón de empaque: Solicitamos a los Directivos que tomen medidas sobre los actos de hostigamientos y disturbios que genera en la paz social del trabajo, la Compañera María Rosa Rubilar. Teniendo en cuenta que hubieron compañeros decididos a renunciar con tal de no pasar malos ratos en horas de trabajo. En nuestro carácter de delegados pedimos que se tomen las medidas correspondientes. Desde ya muchas gracias", firman al pie Barbara Navarro, Augusto Jorge y Juan José López.

Dicha nota fue reconocida por los citados, quienes declararon al respecto en su testimonio, que a continuación se transcribe.

Declaró en primer término la testigo Bárbara Navarro, quien dijo: Conoce a las dos partes, a la actora por ser compañera de trabajo; "...yo empecé a trabajar en el 2.015, cuando yo empecé la actora ya estaba, yo soy embaladora y la actora también. Yo era delegada desde el 2017 y continúo siendo actualmente delegada. Trabajo temporada y postemporada, soy permanente discontinua, todo el personal trabaja así...". Se le exhibe la nota de fecha del 30 de enero de 2023 y dice que la reconoce y que es su firma. "...Había discusiones entre los embaladores por las rotaciones de los tambores; cada 30 minutos rotaban de tambor y habían algunas compañeras que no rotaban, no querían el tambor de fruta chica. A Carlos Norambuena el capataz, le hablaron pero no intervino, no decía nada, él escuchaba nada más. Pueden haber uno o dos embaladores por tambor. Conviene embalar

fruta grande, ya que la productividad se paga por bulto embalado. Hay 8 tambores y hay 8 o 9 embaladores. Son dos máquinas pero 4 secciones de tambores. Ese día yo estaba fichando y la actora estaba en un tambor que le correspondía, y viene Mónica Barros y otra más y se meten adelante, la actora no se corrió y Mónica se pone a embalar de costado; entonces empezaron a discutir la actora y Mónica. La actora tenía la razón porque a ella le correspondía. Las tres venían discutiendo con la actora, se peleaban por la rotación. Se peleaban y decían vos ándate de acá, pero no hubo agresión ni insultos, yo no escuché eso. A la nota la redactó Guido Zapata de recursos humanos, nos llamó y yo la escribí. Todas generaron el disturbio. Contra las otras compañeras no se tomaron medidas. Había un complot en contra de la actora. Ese día la actora no era culpable y los otros días anteriores no sé. Las otras compañeras querían que la echen a la actora o se iban ellas. Estaba Bustos, que era del sindicato, Juan José delegado, Zapata y yo el día que se firmó la nota. Antes de la nota las otras chicas iban de a una a la oficina. Nosotros teníamos que ser neutros, estuvimos mal en hacer esa nota. Yo estaba enfrente y no vi golpes ni insultos. Yo no vi que la actora hostigara...".

El testigo Juan José López, declaró que: Conoce a las partes, con la actora fueron compañeros de trabajo; "...yo empecé a trabajar en el 2014 y sigo aun, yo soy peón vario, soy delegado desde el 2.021...". Se le exhibe la nota de fecha 30 de enero de 2.023 y reconoce el contenido y su firma. "...De recursos humanos nos pasan una nota para escribirla y firmarla. Antes de eso había quejas de parte de los compañeros porque no se respetaba el tiempo de trabajo en los tambores, ahora es cada 30 minutos. Las quejas eran entre todos, eran recíprocas, las 27 personas que trabajaban ahí tenían problemas. Lo de la actora, pienso que fue una unión de compañeras contra ella. No recuerdo exactamente de ese día pero sí que había discusiones entre los compañeros, eso es cotidiano, pasa todos los

días. Ni ese día ni otro, vi a la actora agredir, ni insultar ni tirarle un manzanazo a nadie. Yo trabajo en la parte de estibaje. En la oficina estaba Guido Zapata, cuando nos llamaron, la veníamos venir por el tema de la paz social en el empaque; nos presentó la nota Guido para poner un freno a las discusiones de la gente. A nosotros nos dijeron que la iban a sancionar, iba a ser como un escarmiento, pero nunca que la iban a despedir. En ese momento no medí las consecuencias del acto. Hostigar es como estar presionando o molestando a alguien. La actora no hacía eso, tuvo discusiones como cualquiera. No sabría decir porqué se la culpó a ella. Ha habido golpes de puño entre compañeras y no se las ha sancionado. Las discusiones eran porque no respetaban los tiempos de cada tambor, porque no rotaban, etc. Se hicieron como camarillas en contra de la actora. Solo vi que hubo una discusión de la actora con Mónica ese día o el día anterior; se fue del tambor la actora, no sé quien tenía razón porque yo no tomo el tiempo de ellas en cada tambor...".

A su turno, el testigo Guido Zapata, declaró que: Conoce a las partes; "...yo fui empleado de la demandada, era el responsable de recursos humanos...". Se le exhibe la nota de fecha 30 de enero de 2.023 y dice: "...que semanas previas a esa nota, cuando se da inicio a la temporada, hubo quejas de otros compañeros respecto de la actora y tuvimos una reunión con la actora y los delegados para que cesen estos actos. Y a la semana siguiente hubo otros episodios con otros compañeros de trabajo, entonces a partir de ahí los delegados presentaron una nota para que tomemos medidas. Yo el día de los episodios no estuve que fue un viernes (el último antes del 30) y el lunes fue 30. A mi me cuentan por teléfono lo que había sucedido el viernes anterior. Ya habíamos tenido dos reuniones previas con la actora y los delegados, en esas reuniones la actora nos decía que no era así. El miércoles hicimos la reunión y el viernes vinieron a quejarse, entonces consideramos que la situación no daba para más. Las

quejas eran por mal trato verbal, no recuerdo bien en qué consistía, no sé si había palabras de insulto. Pero siempre era recurrente el comportamiento. No era normal este tipo de situaciones. La letra de la nota es de Barbara Navarro. Yo no le sugerí ningún contenido. Yo no pregunté cuales eran los actos de hostigamiento. Los reclamos eran los tratos de la actora hacia otros compañeros de trabajo. Jorge Bustos también participó de las reuniones y también trabaja en la empresa. En las reuniones participaron la actora, los dos delegados, Bustos y yo. Los malos tratos eran gritos, no de buena manera por el lugar de trabajo que la actora tenía con sus compañeras de trabajo...".

A continuación se hizo un Careo entre Zapata y Navarro: Zapata dice que no sugirió ninguna nota. Navarro dice que él nos dictó, que nosotros no sabemos escribir una nota así. Nosotros le cambiamos algunas palabras. Navarro dice que solo hubo una reunión previa solamente (con Mariela, Carla, la actora, Zapata y dos delegados) se habló porque habían discusiones entre ellas para que se calmen, a todas fue dirigida. Zapata dice que hubieron dos, la temporada empieza el 13, o 14 y antes del 30 hubieron dos reuniones. Navarro dice que le preguntó qué tengo que escribir. Se suma al careo López y dice que la nota la trajo Zapata y la escribió Navarro. Dice también que fue una sola reunión. Había dos bandos uno era el de Carla, Mariela, Mónica, Susana y del otro bando la actora y la hermana Marina Rubilar. Después de lo que pasó con la actora, los delegados organizamos el trabajo y los tambores con gente que era afín para evitar más conflictos.

En la audiencia continuatoria, Mónica Alicia Barros, declaró que: "...conoce a las partes, la actora es prima mía, soy empleada de Emelka; ingresé en febrero de 2.021, hago temporada y postemporada, soy embaladora. Yo me fui a quejar a recursos humanos porque la actora me amenazó que me iba a hacer echar. Hay roces entre los embaladores. No sé

porque se la agarró conmigo; ella me amenazó, yo le dije somos grandes, no vamos a estar peleando, pero como no hubo razonamiento fui a recursos humanos. Nos dividimos por tambores, yo estaba en mi tambor y viene ella se viene a mi tambor y yo le digo que tenía mi media hora y me dijo que me iba a hacer echar. Todo fue en calma. No hubo amenazas. Soy nueva no quiero perder el trabajo. Fui a la oficina hablé con Guido y le dije que la actora me amenazó que me iba a hacer echar y me dijo a vos te dio trabajo la empresa no ella. Me dijo yo voy a hablar con ella, voy a tratar de que se calme. El trato de la actora con sus compañeros era malo, siempre se metía en los tambores y te sacaba fruta. No presencié agresiones verbales. Fue el único episodio que tuve con ella. Después de hablar con Guido hablé con los delegados les conté de nuevo la situación. Ella iba y se metía en el tambor que quería...".

Luego, la testigo María Laura Rubilar, declaró que: "La actora es mi hermana y trabajo en Emelka, ingresé en el 2.015, soy embaladora, hago temporada y postemporada. En el galpón siempre hay conflictos entre embaladores. Nosotros rotamos de tambor a tambor media hora, si sobra mucha fruta uno puede ir a ayudar, uno pide permiso. Cuando yo le digo a mi compañero ándate porque estoy bien en mi tambor ahí empieza el problema. Cuando ocurre esto, le comentamos al capataz y si no pasa nada, vamos a la oficina. Un año dos embaladores se fueron a las manos (Sandra Rifo y Chávez) y siguen trabajando ahí (las suspendieron un día). Mi hermana a Carla no le dirigía la palabra, de modo que no sé a que se refiere. A la actora le tocaba su tambor y se le mete Mónica Barros y Mariela Barros ese día y ahí empieza el conflicto, Barbara Navarro lo escuchó porque estaba ahí...".

Posteriormente, la testigo Susana Romero, declaró que: "Conoce a la actora por ser compañeras de trabajo. "...yo trabajo en Emelka, soy embaladora. El tema empezó que se peleaban por los tambores. Eran dos

grupos. Ella le dijo a otra persona que había rotado mal y la otra persona que era la hermana me gritó. Ese día 30 de enero, la actora se quería quedar en el tambor y tenía que irse. Me tocaba ese tambor y la actora no se fue y siguió sacando fruta; el tambor que le tocaba a ella estaba lleno. En el galpón hay cámaras. A mi ese día no me gritó. No me pegó, no me insultó. No discutí. Ella tenía que correrse del tambor y no se corrió. Yo ingresé en el 2.020. Durante un tiempo nos llevábamos bien con la actora y después se hicieron dos grupos. Ella tenía su fruta en el tambor, en el otro, no sé para qué se quedó. Yo sabía que tenía problemas con otra gente. A las que nos tocaba ese tambor era a mi y a Carla Henríquez. Yo no vi que la actora haya agredido a Carla Henríquez ni que la haya agraviado, tampoco vi que hayan discutido...".

Finalmente, la testigo Carla Florencia Henríquez, declaró que: "...Conoce a las partes, soy empleada de Emelka, ingresé en enero de 2.018, soy embaladora. Recuerdo que la actora es violenta para expresarse, tuvo un problema con la prima, la quería hacer echar y se la agarró con nosotras. Era cosa de todos los días problemas con los tambores; yo era chica, era nueva y ella tenía mucha antigüedad. Ella no te dejaba trabajar, venía y te sacaba la fruta, la pasé muy mal. No sé si fue ese día que yo exploté. Me tocaba a mi (y Susana Romero) ese tambor y ella no se iba, y a ella le tocaba un tambor que estaba lleno. Embalaba ella solamente. Yo no le hablé a ella, no me iba a poner a discutir con ella porque era nueva. Días anteriores me hablaba, prepotentemente. La actora no me insultó. Tampoco insultó a Susana Romero. Yo no vi que ese día la actora haya agredido a Susana Romero. Antes la actora venía de sus tambores y se metía. La actora ponía apodos, los insultaba a compañeros de trabajo...".

De los testimonios recibidos tengo por acreditado: a) que era frecuente que hubiera conflicto entre las embaladoras por la rotación entre los tambores, que debía hacerse cada 30 minutos; b) ello generaba

discusiones entre ellas; c) en el comienzo de la temporada 2023 hubo varias de estas situaciones, llegando la queja al sector recursos humanos que realizó al menos una reunión con las embaladoras involucradas, la actora, Mariela Rubilar, Carla Henríquez, Barbara Navarro y los delegados para que evitaran esas discusiones, dirigida a todas ellas. d) el viernes 27-01-23 se produjo nuevamente una discusión entre las embaladoras, quejándose Carla Henríquez, Mónica Barros y Susana Romero de la conducta de la actora al posicionarse en su tambor. Según la testigo Navarro ese tambor no correspondía a Barros, sino a la actora, aspecto que no quedó puntualmente esclarecido. e) Las testigos Henríquez, Barros y Romero manifestaron que la actora se dirigía a ellas en forma prepotente, dijo que las iba a hacer echar, más no las agredió física ni verbalmente, no mediaron insultos ni amenazas.

Por su parte, los delegados firmantes de la nota del 30-01-23 explicaron que si bien había un conflicto, y entendieron que era necesario algún tipo de medida, nunca pensaron que la empresa despediría a la actora, sino que adoptaría algún tipo de sanción menor. La referencia a "hostigamientos y disturbios" consignada en la nota no fue debidamente acreditada.

Es claro que el despido es una decisión adoptada por la empresa, única responsable del mismo; la nota efectuada sólo permite tener por acreditada la existencia de una situación de conflicto entre los embaladores, más no justifica per se el despido dispuesto y debe ser evaluada con el resto de la prueba, en particular, los testimonios recibidos.

De la prueba rendida, surge que si bien pudo existir una conducta inapropiada de Rubilar en la forma de dirigirse a sus compañeras ante la rotación de los puestos de trabajo entre los tambores, las discusiones eran comunes y recíprocas entre varias de las embaladoras en muchas situaciones -no únicamente Rubilar-, sin que se acreditara que ella fuera

siempre quien generara o provocara tales discusiones, ni que su conducta tuviera un carácter injurioso o grave que permita calificarla como de "agresión u hostigamiento", como se le imputara para despedirla.

De tal modo, el despido dispuesto resulta desproporcionado, no configurando la conducta acreditada por parte de la actora en los episodios denunciados una injuria de gravedad tal que impidiera la prosecución de la relación laboral, como exige los arts. 242, 243, 245 y cc LCT.

Máxime cuando se trataba de una trabajadora con un antigüedad de 10 años, sin antecedentes disciplinarios.

En punto a ello tiene dicho la doctrina que: *"... según las circunstancias particulares que rodean a cada situación, una inobservancia podrá derivar en la denuncia contractual (despido directo o indirecto) o en la eximición de cumplir con el débito contractual en alguno de sus aspectos (suspensión o retención de tareas). Esta calificación del ofendido deberá producirse en un marco de restricción prudentemente autoimpuesto, porque en dicho análisis mediará la regla del artículo 10 de la LCT, que manda a resolver las sanciones dudosas a favor de la continuidad del vínculo..."* (Raúl H. Ojeda, Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Anotada, Ed. Rubinzal - Culzoni, pág. 346).

Este mismo autor, junto con Ackerman, hablan de la proporcionalidad que debe reunir la sanción en relación a la gravedad de la falta imputada, sosteniendo Ojeda: *"...no todo incumplimiento contractual es apto para habilitar a la parte ofendida a resolver el vínculo con causa, sino sólo aquel o aquellas reiteraciones de aquél que no permitan consentir, ni aun a título provisorio, la continuidad de la relación de trabajo..."*. (ob. cit. pág. 355).

También se tiene dicho por parte del STJRN que: *"...la ley otorga al empleador facultades de dirección que comprenden el poder disciplinario, precisamente para sancionar faltas cometidas por sus dependientes. A esos*

efectos, el derecho laboral pone en manos de aquel una amplia gama de sanciones, que deberán graduarse -según el principio de proporcionalidad- de acuerdo con la falta cometida, hasta llegar a la decisión última, el despido, caso en el que la falta debe ser de tal entidad que haga ceder un principio cardinal del Derecho del Trabajo, el de conservación del contrato (art. 10 de la L.C.T.) (cfr. STJRNS3: LOPEZ Se. 13/13). Es decir, se requiere que el hecho que pretende justificar el despido sea de una magnitud tal que desplace el principio de conservación del contrato que consagra el artículo 10 de la Ley de Contrato de Trabajo (SCJBA, 8.2.2012, "González, Ramón c/Trenque Lauquen SRL y otro s/Despido", JUBA, www.rubinzalonline.com.ar, RC J 3868/2012). Idem en CS1-366-STJ2017 - PAINEMAL, GLADYS MARINA C/ CROWN CASINO S.A. S/ ORDINARIO, se. 06-06-19.-

Y en relación a la valoración del despido con causa se ha expedido la jurisprudencia: "...El criterio de analizar en forma estricta la prueba en el fuero del trabajo frente al despido causado dado, la antigüedad del actor, su falta de antecedentes, la vocación de continuidad del contrato de trabajo - art.10 LCT - es de plena aplicación en autos. Es de destacar que en nuestra Provincia conforme el art 39 y 40 de la CP en consonancia con el art 14 bis de la Constitución Nacional el trabajo es un derecho y un deber social es el medio legítimo e indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales de la personas y de la comunidad.." lo que ratifica que frente al análisis de un despido sin causa la prueba de la injuria debe ser concluyente y suficientemente grave. Como dice la Dra. Estela Ferreirós "... Solo un incumplimiento severo contractual del trabajador (la injuria grave) puede permitir legalmente, la rescisión del contrato de trabajo por parte del empleador." (Daño producido por el Despido y su reparación Ed Hammurabi pág 196 y ss) En caso de duda la misma constitución Provincial establece el beneficio de la duda en su art- 40 inciso 13 ya

invocado ". con fallo CURIQUEO, Juan Ceferino C/ DOS VALLES S.R.L S/ SUMARIO (I)", Exp. N° 23419/11, de la Cam IIa. Bariloche.-En este sentido, también se ha resuelto en expte. "SALINAS VICTOR HUGO C/ JUGOS LUGA S.A. S/ RECLAMO" (Expte. N° R-2RO-1289-L1-14).- Cam Ia.; "FERRARI, Julio C/ JESUS ARROYO S.A.C.I.A S/ Sumario", Exp. N° 19814/07 Cam Ia. Bariloche

b) Rubros Reclamados.

Daños y perjuicios art 97 LCT: en razón del despido injustificado, corresponde en tal concepto a la actora el rubro, correspondiéndole los salarios por integración de temporada (febrero y marzo), y su SAC.

No se acreditó que se hubiera negado el ingreso a la actora el sábado 28-1-23, mientras que el certificado médico del Dr. Campero fue notificado a la empresa el 31-01-23. Por lo que, cotejado el recibo del mes de enero acompañado, no surge deuda salarial en dicho periodo.

El rubro preaviso, se superpone con el pago de los haberes receptado por el art.97 LCT, quedando allí comprendido.

Corresponde a la actora el pago de la indemnización por antigüedad, en virtud del despido incausado.

A tales fines, ha de considerarse el MRNH, que conforme recibos adjuntados es el del mes de enero 2023.

A los fines de establecer la antigüedad de la actora, se tiene en cuenta las Certificaciones de Servicios y Remuneraciones adjuntadas por la parte actora, de las que surge una antigüedad en periodos de temporada de 737 días (enero a marzo), y en posttemporada de 1467 días.

DIAS TRABAJADOS			
	TEMPORADA		POSTEMPORADA
2013			170
2014	68		128

2015	70		138
2016	65		82
2017	73		89
2018	77		217
2019	90		192
2020	76		113
2021	88		225
2022	85		113
2023	45		
	737		1467

En función de ello según los parámetros de la jurisprudencia invocada y el art. 245 y ccdtes. de la Ley de Contrato de Trabajo, la antigüedad queda conformada de la siguiente manera:

-Cálculo de antigüedad de postemporada días $1467/276 = 5,315 = 5$ años y 87 días restantes, los cuales dividiendo por un mes de 23 días ($87/23$) ascienden a 3 meses + 28. Total antigüedad postemporada = 5 años 3 meses y 28 días.

-Cálculo de antigüedad temporada 737 días equivalentes a ($737/365$): 2 años y 7 días. Total de antigüedad temporada 2 años 7 días.-

Esto hace una antigüedad total de 7 años 4 meses y 5 días, es decir de 8 periodos.

Corresponde hacer lugar a la multa del art. 2 Ley 25.323, **reducida en un 50%**, en razón de que medio la intimación de ley, y si bien se trató de un despido con causa, la prueba resulta muy escasa y en definitiva insuficiente para su acreditación.

V. LIQUIDACIÓN. Se practica planilla de liquidación al 31 de enero de 2.026, habiéndose aplicado intereses conf. doctrina del STJ en "Machín", los cuales seguirán devengándose hasta el efectivo pago.

1. Preaviso s/sueldos feb. y marzo.....\$	268.518,42 (\$
134.259,21 *2)	
3. Sac s/ preaviso	\$ 22.367,58
4. Indem. por despido	\$ 1.074.073,68
5. Multa art. 2 Ley 25.323	\$ 335.648,02
Subtotal	\$ 1.700.607,70
Intereses desde el 07-02-23 al 31-01-2.026....	\$ 6.097.675,16
Subtotal + intereses.....	\$ 7.798.282,86

Suma Total Adeudada al 31 de enero 2.026.....\$ 7.798.282,86

Las costas se imponen a la demandada, por efecto del criterio objetivo de la derrota, conf. art. 31 de la Ley N° 5631.

Tal mi voto.

El **Dr. Victorio Gerometta**, dijo que: adhiere el voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

La **Dra. María del Carmen Vicente**, dijo: atento a la coincidencia de los votos precedentes, me abstengo de emitir opinión (art. 55 inciso 6 de la Ley 5631).

Por todo lo expuesto, **LA CÁMARA PRIMERA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD POR MAYORÍA, RESUELVE:**

I. Hacer lugar a la demanda y en consecuencia condenar a EMELKA S.A. a abonar a la actora MARIA ROSA RUBILAR en el plazo de 10 días de notificado, la suma de Pesos Siete Millones Setecientos Noventa y Ocho Mil Doscientos Ochenta y Dos con Ochenta y Seis Centavos (\$ 7.798.282,86) en concepto de saldo de haberes e indemnizaciones derivadas del despido, art. 2 ley 25.323, suma que incluye intereses al 31-01-26, sin perjuicio de acrecer a la tasa legal correspondiente hasta el efectivo pago.

II. Costas a cargo de la demandada, a cuyo fin se regulan los honorarios profesionales del Dr. Fabián Gerónimo Valencia en el doble carácter de apoderado y patrocinante de la actora en la suma de \$ 1.528.463 (m.b.\$ 7.798.282,86 x 14% + 40%) y los de los Dres. Adolfo Bonacchi, Joaquín Garro, y Evelyn Ailén López Jave, por su intervención por la demandada, en conjunto y proporción de ley, en la suma de \$ 1.310.111 (m.b. \$ 7.798.282,86 x 12% + 40%) (arts. 6, 8, 14, 40 y cc. de la Ley de Aranceles).

III. 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 Informatización de la Gestión Judicial.

IV. Firme la presente, por OTIL, practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones.

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

Dr. Nelson W. PEÑA

Juez

Dr. Victorio N. GEROMETTA

Juez

Dra. María del Carmen VICENTE

Jueza subrogante

El presente 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, 19/12/2025.

Ante mi: Dra. Lucía Meheuech

-Secretaria Cámara Primera-