



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

EXPEDIENTE NRO. 14990/2019

AUTOS: “CUADROS, JORGE LUIS C/ MONTAGNE OUTDOORS S.A. S/DESPIDO”

SENTENCIA DEFINITIVA N° 16.676

Buenos Aires, 27 de abril de 2026.-

Y VISTOS:

Estos autos en los cuales **CUADROS JORGE LUIS** promueve demanda contra **MONTAGNE OUTDOORS SA**, por despido, en estado de dictar sentencia.

1. El actor relata que ingresó a trabajar el 03/08/2006 para la demandada, empresa dedicada a la fabricación de ropa y artículos de viaje, como maquinista, en jornada completa y que resultaba de aplicación el CCT 278/75. Refiere que su remuneración ascendía a \$18.635,37.

Relata el extenso intercambio telegráfico habido entre las partes durante la relación laboral. De allí se desprende la notificación de distintas sanciones disciplinarias, rechazadas por el actor, y la denuncia –por parte del señor CUADROS- de haber sido víctima de hostigamiento.

Sostiene que fue despedido con justa causa el 15/12/2016 en los siguientes términos: *“Habiendo constatado fehacientemente que el día 2 de diciembre de 2016 a las 12.30 horas aproximadamente al ser observado por su encargado Señor Carlos Valle por una función inadecuada que estaba cumpliendo en la tarea de “pegado de cierres”, le levantó lo voz y a los gritos le dijo “tu te me has prendido” (equivalente a “te la has agarrado conmigo”); “te mandaron para cagarme”; “ya tienes una denuncia; no te metas conmigo”; “te voy a denuncias y te voy a cagar”; todo ello en presencia del supervisor Señor Erlen Solis y compañeros de trabajo, alterando el orden y la disciplina que es menester observar en todo ambiente de trabajo, se configura grave injuria laboral, que sumado a sus antecedentes disciplinarios hacen imposible por su culpa su continuidad laboral en la empresa. Por tal motivo queda despedido con justa causa a partir de la fecha. Liquidación final y certificados artículos 80 LCT a su disposición. Queda Usted debidamente notificado.”*

El actor rechazó tal imputación y por el contrario, indicó que el Sr. Valle lo trató de forma despectiva y con la voz elevada.



Considera que la decisión de la demandada se encuentra fundada en una causal falsa.

Reclama las indemnizaciones derivadas del despido incausado y demás rubros que incluyó en su demanda.

Ofrece prueba, práctica liquidación y solicita que se haga lugar a la demanda con costas a cargo de las contrarias.

2. Corrido el pertinente traslado de ley, a fs. 245/256 se presenta **MONTAGNE OUTDOORS S.A.** y niega los hechos alegados en la demanda. Plantea excepción de prescripción.

Describe los antecedentes disciplinarios del actor y sostiene que fue despedido con justa causa.

Impugna la liquidación, ofrece prueba y solicita que se rechace la demanda con expresa imposición de costas.

Recibida la causa a prueba, quedaron los autos en estado de dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I.- Ante todo, destaco que en atención a la fecha de la extinción de la relación laboral (15/12/16), la audiencia del SECCLO (11/08/17) que suspendió el curso de prescripción por 6 meses y la interposición de la demanda (3/5/19), corresponde desestimar la excepción de prescripción articulada por la codemandada (art. 256 LCT).

Sentado ello, en atención a los términos en que se encuentra trabada la *litis*, corresponde examinar las **pruebas producidas** en la causa (art. 377 CPCCN).

El 29/11/2020 se agregó la contestación de oficio de **BANCO CREDICOOP.**

El 11/12/2020 se agregó contestación de oficio de **ASMEL – MEDICINA PRODUCTIVA.**

Con fecha 02/08/2021 se agregó la **pericia contable** realizada por la perito contadora PAOLA VANESA RIERA.

El 21/03/23 comparece una persona propuesta como testigo por la parte DEMANDADA quién previo juramento de decir verdad dijo ser y llamarse **CLAUDIA ELIZABETH PERREGRINI**, “*se procede a exhibirle al testigo PERREGRINI la documental obrante en el escrito digital titulado “CONTESTACION DEMANDA: CONTESTA DEMANDA - OFRECE PRUEBA - OPONE... (PARTE 5 DE 9) [05/09/2019 12:11 - Web-RICARDO CLEMENTE BEATI (20081102490)]” fs. 14/28 manifiesta que reconoce el mismo y que la firma le pertenece de su puño y letra, así como la grafía inserta*”.

Tal documental contiene un informe firmado por la señora **CLAUDIA ELIZABETH PERREGRINI** del que se lee: “*Mediante este informe dejo en*



conocimiento que el Sr. Jorge Cuadros en el día de la fecha 12/6/15 durante el transcurso del día dejó de realizar su tarea de revisión de prenda para intervenir en una conversación ajena levantando la voz e insinuando que “yo” me agarré con LA SEÑORA Pamela Peña por solicitar que bajara el volumen de la radio a pedido de sus compañeras. Reitera su actitud de interrumpir su trabajo para comentar y pasa ente sus compañeras su hoja de producción causando desorden en el sector”.

En igual fecha comparece una persona propuesta como testigo por la parte ACTORA quién previo juramento de decir verdad dijo ser y llamarse **ROLANDO TOMAS QUITO YALICO**, “manifestó que conoce a la actora, que lo conoce del trabajo, que son ex compañeros en Montagne Outdoors. Que conoce a la demandada, que el dicente trabajó allí desde el 2007 hasta el 2017. Que su interés que se haga justicia, que lo que está pidiendo el actor. Que las demás generales de la ley, no le comprenden. **SOBRE LOS HECHOS DE LA LITIS DECLARA:** Que la actora era maquinista de transfer, que lo sabe porque el dicente también trabajaba en la misma fábrica. Que la fabrica estaba en Córdoba al 2500. Que quien le daba las órdenes de trabajo a la actora era Erlen Solis y Carlos Valle, que estas personas eran los encargados de dar trabajo al actor. Que la actora laboraba de ocho y veinticinco de la mañana hasta las cinco y veinticinco de la tarde, que esto de lunes a viernes, que esto lo sabe porque el dicente también trabajaba en la fábrica. Que no sabe cuánto ganaba la actora, que había diferentes sueldos, el maquinista tenía uno, el de tareas varias tenía otro, que no todos tenían el mismo sueldo. Que el vínculo del actor con sus superiores desde que entró Erlen y Carlos ya no era muy buena la relación del trabajo, que ellos eran nuevos, que al tener autoridad superior trataron de sobrepasar la autoridad de superiores como encargados y hostigaban y exigían más trabajos, que existían diferencias. Que, a lo largo de la relación laboral y con respecto al desempeño del actor, era un trabajador bueno, que cumplía con su rol de buen empleado, que el resto no lo veía como mal empleado, que su trabajo era muy bueno. Que el actor tuvo licencias, que cree que estaba con psicólogo, cree que tenía licencia por eso, que le afectó mucho el tema de la persecución laboral, que siempre lo acosaban y que abusaban los superiores de su autoridad, que tiene entendido que tuvo licencia por eso. Que el actor por ejemplo tenía que hacer una tarea de pegar cierres en una campera, y si pegaba 1000 o 1500 cierres por día, y otros que hacían 300 o 400 por día, a los que pegaban 400 cierres no les decían nada y al actor que pegaba 1000 o 1500 siempre lo exigían a más y ahí es donde crece el margen de diferencia, que lo exigían a más con el tema del trabajo. Que no sabe si el actor tuvo alguna sanción. Que amonestaciones tuvo el actor por lo que dijo antes, que al actor lo exigían a más y el tema era que lo iban a sancionar, que el actor ponía queja porque lo exigían a mas y al resto no, que había esa diferencia de que al actor lo exigían a más cuando la exigencia tenía que ser a todos por igual. Que el dicente trabajaba en el sector de costura y cada tanto se encontraba con el actor que estaba en transfer, que el dicente tenía que ir a transfer a retirar las cosas para poder realizar su trabajo. Que al actor lo despidieron en el 2016 pero no sabe fecha exacta, que el motivo por el que lo despidieron cree que fue que lo amonestaron por haber hecho un trabajo donde el error era de los encargados, que le dieron mal los cierres que tenía que pegar en una campera ya que había dos tipos de cierre, uno nacional y otro importado, y pegó el nacional de un lado y el internacional del otro y buscaron una justificación por eso como para echarlo del laburo, el dicente cree que esa



responsabilidad era de los encargados, que el actor recibía el laburo y el encargado se tenía que hacer cargo del trabajo que le daba. Que el sector de costura está en el primer piso, y transfer estaba en planta baja, que había conexión de costura con transfer. - A PREGUNTAS DE LA PARTE DEMANDADA RESPONDE: que los sectores de costura y transfer estaban conectados por un pasillo y se llegaba a transfer, que todos los sectores como transfer, costura y todos tenían acceso para llegar a todos los sectores. Que al actor lo conoció en el 2007 en el trabajo, que el actor ya estaba de un año antes que el dicente, que lo conoció en el sector de transfer y el dicente entró al de costura. - Al momento de compartir pantalla al testigo YALICO por la aplicación Zoom, el mismo manifiesta que “la fábrica dijo que estaba en Córdoba al 5500”.

El 20/03/23 comparece una persona propuesta como testigo por la parte DEMANDADA quién previo juramento de decir verdad dijo ser y llamarse **CARLOS ALBERTO VALLE LOPEZ**, “*manifestó que conoce a la actora, que trabajó con el dicente en Montagne, en la fábrica. Que conoce a la demandada, que el dicente ingresó a trabajar ahí y lo sigue haciendo. Que las demás generales de la ley, no le comprenden. ACTO SEGUIDO: se procede a exhibirle al testigo VALLE la documental obrante en el escrito digital titulado “CONTESTACION DEMANDA: CONTESTA DEMANDA - OFRECE PRUEBA - OPONE... (PARTE 5 DE 9) [05/09/2019 12:11 - Web-RICARDO CLEMENTE BEATI(20081102490)]” fs. 28/28, manifiesta que reconoce el mismo y que la firma le pertenece de su puño y letra, así como la grafía inserta; “CONTESTACION DEMANDA: CONTESTA DEMANDA - OFRECE PRUEBA - OPONE... (PARTE 8 DE 9) [05/09/2019 12:11 - Web-RICARDO CLEMENTE BEATI (20081102490)]” fs. 06/17, manifiesta que reconoce el mismo y que la firma le pertenece de su puño y letra, así como la grafía inserta; y “CONTESTACION DEMANDA: CONTESTA DEMANDA - OFRECE PRUEBA - OPONE... (PARTE 9 DE 9) [05/09/2019 12:11 - Web-RICARDO CLEMENTE BEATI (20081102490)]” fs. 02/37, manifiesta que reconoce el mismo y que la firma le pertenece de su puño y letra, así como la grafía inserta”.*

En este punto se destaca que la documental reconocida consiste en:

A Fs. 28/28 obra una nota emitida por el señor Valle en fecha 28/04/16 en la que da cuenta de una situación relativa a colocación de cierres.

A fs. 6/17 obra una nota emitida por el señor Valle que relata el hecho por el cual fue despedido el actor en los mismos términos que la carta documento rescisoria.

A fs. 2/37 obra otra nota emitida por el señor Valle que reza: “*quiero aclarar que en fecha 21/04/16 a las 15 horas el señor Cuadros abandonó el sector sin autorización mía. El señor la mayoría de las veces que quiere un permiso como en este caso lo hace al momento y quiere que se lo firmen enseguida usando terminaciones inadecuadas (pasa diciendo a cada uno de sus compañeros que el hace lo que quiere).*”

En igual fecha, comparece una persona propuesta como testigo por la parte DEMANDADA quién previo juramento de decir verdad dijo ser y llamarse **JUAN LEON REYES**, “*manifestó que conoce a la actora, que lo conoce de la empresa donde el dicente trabaja Montagne que el dicente ingresó en septiembre del 2007. Que conoce a la demandada, que el dicente trabaja allí desde la fecha que mencionó hasta la actualidad. Que las demás generales de la ley, no le comprenden. SOBRE LOS HECHOS DE LA LITIS DECLARA: Que la actora cuando el dicente ingresó a la empresa estaba como ayudante de costura y después de un par de años por*



2010-2011 más o menos pasó al sector de transfer donde paso a ser maquinista de transfer y ahí estuvo hasta la desvinculación que fue a final del 2016, que esto lo sabe porque el dicente es liquidador de sueldos de la empresa y debe conocer la función de los empleados por lacategorización, que cuando se hizo el cambio de tareas varias a maquinista tuvieron que cambiarle en el recibo de sueldo la función, que paso de tareas varias a ser maquinista. Que la actora laboraba de lunes a viernes de ocho quince de la mañana a diecisiete quince horas, con media hora para refrigerio al mediodía. Que quien le daba las órdenes de trabajo a la actora cuando estaba como ayudante no sabe, que no sabe quién le daban los órdenes de línea porque trabajan para varios costureros que ayudan en la confección, que hay un responsable de piso que es Fabian Lamas pero no sabe si ese le daba las órdenes directamente, y en el sector de transfer estaba Erlen Solis que es el supervisor del área y algún que otro encargado pero no recuerda ningún nombre en específico. Que la actora lo que ganaba no lo sabe, pero sabe que tenía un básico por el convenio que es el 278 de SAMC y los adicionales de convenio que son presentismo y antigüedad y un premio de la empresa que es premio por productividad que es variable porque es de acuerdo a lo que produzcan, que los montos no los recuerda. Que a lo largo de la relación laboral con respecto al desempeño del actor, lo que tiene registro el dicente son de suspensiones que tuvo, que esto lo sabe por sus tareas de liquidador de sueldos debe conocer ausentismo y motivos de las mismas, que tuvo varias suspensiones que las últimas tres en el año 2016 que fueron por varios días, una que recuerda fue por diez días que era por haber ausentado a puesto de trabajo y tener un intercambio de palabra con encargados, que un enfrentamiento, y después otro por errores en confección y el de la desvinculación fue por lo mismo, que por faltar el respeto a su encargado, que su encargado no recuerda quien era. Que el actor tuvo licencias médicas, que tuvo reposos, que no sabe cuánto, pero fueron varios, que hubo una licencia por problemas psiquiátricos, pero no recuerda bien las fechas, que después de esta se reincorporó a trabajar. Que Pedro Flores fue un trabajador de la empresa que ya no trabajaba hace muchos años, que con respecto a su relación con el actor sabe de un episodio que pasó una vez que se fueron de las manos, donde la empresa los suspendió a los dos, pero esto fue hace años por 2010 o 2012 pero no recuerda, que sabe dese episodio puntual dondetuvieron un par de golpes. Que Paulo Gregoretti es el gerente de producción, que desconoce la relación que tenía con el actor. Que Erlen Solís era en ese momento supervisor del piso de transfer y toda la planta baja de la empresa transfer corte revisado y bordado también, que desconoce en cuanto a su relación con el actor. Que Martín Pais es el presidente de la empresa Montagne, desconoce en cuanto a su relación con el actor, que tiene su oficina en otra sede de la empresa, que no compartían el mismo espacio. Que Carlos Valle que es un colaborador de la empresa que trabaja hasta la actualidad en el sector de transfer, desconoce en cuanto a su relación porque el dicente no esta en la parte productiva, que está en otro departamento. Que la actora dejó de trabajar a finales del 2016, que por diciembre. Que el motivo por el cual dejó de trabajar la actora fue un despido con causa, que la causa no la recuerda, sabe que fue con causa porque el dicente realizó liquidación final y se la depositaron en la cuenta a sueldo, que el motivo puntual no recuerda el texto de la carta. - A PREGUNTAS DE LA PARTE DEMANDADA RESPONDE: que con respecto al sueldo en el convenio 278 tiene tres títulos para sueldos, uno para técnicos y otro de tareas varias y maquinistas por otro lado, que en la categoría de oficial hay una diferencia de sueldo, que la



categoría de maquinista oficial es mejor pago, que tiene un mayor básico de tareas varias, que entonces cuando se hizo este cambio de tareas hubo una mejora de salario, que esto fue siempre dentro del mismo convenio. - A PREGUNTAS DE LA PARTE ACTORA RESPONDE: que el actor se desempeñó en el sector de costura en el primer piso de la empresa como ayudante costurero, y después como transfer donde hacen tareas que trabajaba con una máquina de calor que hacen pegado de cierres, etiquetas, bondeado de costuras impermeabilizar las prendas, que esto estaba ubicado en la planta baja de la empresa”.

Asimismo, comparece una persona propuesta como testigo por la parte ACTORA quién previo juramento de decir verdad dijo ser y llamarse **JOSE ANTONIO LAZO CORONADO**, “*manifestó que conoce a la actora, que se conocen del laburo, que se refiere en Motagne. Que conoce a la demandada, que trabajó allí casi veinte años ahí, desde 1999 hasta el 2018. Que las demás generales de la ley, no le comprenden. SOBRE LOS HECHOS DE LA LITIS DECLARA: Que la actora al comienzo hacía tareas varias, que te mandan de un sector a otro, que al actor lo conoció en el sector de transfer, que era maquinista o algo así, que el dicente estaba mal de salud y lo mandaron a ese sector, que lo conoció más en cuanto a relación de amistad siempre en cuanto al trabajo. Que la actora laboraba desde las ocho hasta las cinco y cuarto que era la primera salida, y que al cuarto de hora salían de otros sectores, que laboraba de lunes a viernes en general, que sábado era como extras. Que quien le daba las órdenes de trabajo la actora, ahí había cuatro o cinco tipos de encargados, que no sabía de que sector era cada encargado, que había sector transfer, corte, mantenimiento que todos los encargados iban a apurar o te decían cualquier cosa, que el actor laboraba muy bien y lo tenían en constante vigilancia, que motivo capaz porque trabajaba mucho o trabajaba poco, pero el actor lo hacía mucho, que si uno trabaja bien, a uno lo tienen que considerar más. Que con respecto al desempeño del actor laboraba muy bien y el mismo reclamaba que le decían si haces esto más, te vamos a dar más, pero que si uno hacía más le decían que no, que estaba haciendo mucho, después iba otro y le decía lo contrario y ya no se entendía, que los encargados no se ponían de acuerdo y cada uno ponía su ritmo y a uno no lo dejaban tranquilo. Que la actora no sabe cuánto ganaba, que según sector o donde estaba, el sueldo o los premios eran diferentes. Que con respecto a si el actor tuvo licencia, manifiesta que por lo que se enteró el actor estaba con psicólogo, que estaba mal, que había maltrato verbal de parte de los encargados más que nada, por laburar poco venían a molestar y lo mismo si se trabajaba mucho, que no se ponían de acuerdo, que el actor estuvo así por mucho acoso laboral, que el dicente trabajaba a tres o cuatro metros del actor, que los encargados recuerda un tal Valle y un tal Martin País que era el mas jodido de todos, que este último cuando fue encargado general de la fábrica mandaba a otros muchachos, de la misma, a apurar a la gente, para que trabajen más pero no les pagaban más, que les ofrecían algo y después no se los pagaban, que pedían más producción pero no era retribuido, que cuando no hacías lo que ellos querían, empezaban a molestar. Que el actor tuvo varias sanciones, que los motivos cuando el actor laboraba no le pagaban por no cumplir con su tarea de siempre, que le ofrecían que le iban a aumentar y demás, que uno trabajaba y trataba de hacer algo más, y no se cumplían con los premios y ese era el problema del actor con los encargados, que no le retribuían lo que correspondía, entonces a raíz de eso discutía con ellos y el actor preguntaba cuando le iban a aumentar y ahí es donde salían las amonestaciones, que*



según ellos eran faltan de respeto. Que cree que entró el actor en el 2006 hasta el 2015-2016 pero no recuerda, porque el dicente adquirió mieloma múltiple y no iba mucho a la empresa, que no iba muchas veces, que resulta que una vez fue y el actor no estaba más. Que el motivo por el cual dejó de trabajar la actora, fue que lo despidieron porque estaba “medio loquito” según contaban los compañeros, que lo habían despedido y que decían que estaba medio mal de la cabeza. - A PREGUNTAS DE LA PARTE ACTORA RESPONDE: que el vínculo del actor con sus superiores era como todo laburo, al comienzo bien, pero después se deterioran las cosas porque ahí uno laboraba bien y le decían si laburas más te vamos a aumentar y recategorizar y no pasaba por ahí, que era como un bicicleteo para que no aumenten ni categoricen y en esa empresa ese es el problema, que el actor como llegó a ser maquinista cree que nunca le aumentaron, que ese fue el asunto siempre ahí. - A PREGUNTAS DE LA PARTE DEMANDADA RESPONDE: que al actor lo conoció cuando entró a la empresa no recuerda si fue 2005-2006 más o menos, pero exacto no recuerda. Que lo conoció dentro de la fábrica porque eran varios sectores, que el dicente estaba en corte y por su enfermedad lo pasaron por varios sectores, y al actor lo conoció en el sector de transfer. Que en el último tiempo el actor estuvo en el sector transfer y después de que volvió de todo lo mal que estuvo el dicente, lo mandaron al sector de revisado de prendas, que a control de calidad y que, cuando pasó esto el actor, no estaba más. Que el sector de control de calidad estaba a la entrada de la fábrica, que estaban los sectores de corte, depósito y seguidamente estaba transfer. Que el sector de transfer son unos quince metros desde control de calidad, se pasa al sector de corte que tiene siete u ocho metros, de ahí el sector de depósito que tiene unos diez metros y continua transfer, que todo esto entrando por Córdoba que colinda con Juan b Justo. Que los sectores están separados por puertas, que cada sector tiene una puerta blindada, que ahora no lo sabe pero en ese momento se dejaba abierto todo, que uno podía caminar.”

El 22/03/23 comparece una persona propuesta como testigo por la parte ACTORA quién previo juramento de decir verdad dijo ser y llamarse **JESUS IVAN ESCALANTE GONZALEZ**, “manifestó que conoce a la actora, que lo conoce de Montagne porque el dicente trabajó allí. Que conoce a la demandada, que trabajó allí desde más o menos el 2001 hasta el 2018. Que es amigo del actor, del tiempo de cuando trabajaban en la empresa. Que tiene juicio pendiente con Montagne. Que no tiene interés, que viene a decir a la verdad y nada más. Que las demás generales de la ley, no le comprenden. **SOBRE LOS HECHOS DE LA LITIS DECLARA:** que el dicente laboraba con tareas varias, estaba en varias sectores como por ejemplo deposito, transfer, expedición, revisión, que el dicente hacía de todo. Que conoció a la actora cuando entró a trabajar en el 2006 más o menos, que por ahí. Que la actora entró como maquinista a la empresa, a manejar máquinas de transfer, que desde que lo conoce el actor trabajó de eso. Que quien le daba las órdenes de trabajo a la actora eran los ayudantes, que las personas que hacían tareas varias, que el dicente era uno en el tiempo que trabajó en transfer, que estaba el señor Erlen Solís, Carlos Valle, que son los que manejaban el sector. Que el vínculo del actor con Solís y Valle todo lo que el dicente vio cuando trabajo allí en el sector, al actor era un terror porque siempre las personas que nombró, que incluso los jefes como Paulo Gregoretti y Martín País siempre tenían problema con el actor, siempre buscaban algo para hacer descargo al actor, que incluso siempre pusieron en su máquina dos cámaras arriba de su cabeza para que el



actor no se pueda mover de su máquina, que el actor estaba perseguido, que la verdad muy mal, que lo de las cámaras lo sabe porque le dicente lo veía. Que no sabe cuánto ganaba la actora, que lo que sabe es que en ese entonces les bajaron mucha la producción a todos los trabajadores y más que al actor se la bajaron, que si dice cuanto ganaba miente, que no lo sabe. Que la actora laboraba entrando a las ocho y cuarto de la mañana hasta a las cinco y cuarto-veinticinco de la tarde más o menos, que alrededor, que de lunes a viernes y a veces los hacían ir los sábados, que el sábado no contaba en el recibo, que era en negro, que se abonaba en efectivo, que quien abonaba era la empresa y lo hacía Martin País que en ese entonces era el gerente de la empresa, que los sábados trabajaban y se pagaba así, en efectivo. Que el actor tuvo licencias médicas un montón, que siempre tenía medico de tanta persecución, siempre estuvo en psicólogo y psiquiatra, que el actor estaba muy mal, que le consta que estaba mal en el trabajo. Que el actor tuvo sanciones o apercibimiento siempre, que con las personas que declaró siempre los perseguían, que Erlen Solís, Carlos valle y hasta Paulo Gregoretti, que desde que entró este último a la empresa es una mala persona, que en lo personal tuvo problemas con el dicente, que hasta se agarraron a golpes entre el actor y Paulo Gregoretti, que cuando el dicente justo entraba a transfer los vio discutiendo y el dicente percibe que se agarraron a golpes porque lo vio con el ojo hinchado al actor, que esto ocurrió no recuerda fecha exacta. Que había otra persona en administrativo que siempre que lo mandaron en especial al sector para que le haga descargo y persecución al actor, que cualquier cosa que hacían le hacían descargo, que eso se llama persecución laboral o mobbing, que esta persona era Víctor Díaz que trabajaba en administrativo. Que el actor dejó de trabajar en el 2016, que esto lo sabe porque el dicente recuerda esa fecha, que al dicente lo echaron en 2018. Que el motivo por el cual echaron al actor fue que tuvo problemas con Paulo Gregoretti y Erlen Solís, que tuvo problemas con ellos y lo que ocurrió fue que había una prenda que supuestamente el actor había hecho mal pero Erlen Solís, Carlos valle como son los encargados de ese sector, como el actor era maquinista y para que pegue, ellos se expresaron mal y el actor pegó mal la prenda. Que al actor le buscaban cualquier cosa para sanciones o descargos, que además Paulo Gregoretti le dijo al dicente si le hacía un descargo, y el dicente le dijo que él era el jefe/encargado, que por cualquier cosa que hacían querían que haga un descargo al actor, que a Paulo Gregoretti no lo quería nadie, que era una mala persona. - A PREGUNTAS DE LA PARTE ACTORA RESPONDE: que los pagos en efectivos se hacían en el sector casi saliendo del trabajo. - A PREGUNTAS DE LA PARTE DEMANDADA RESPONDE: que le constan los pagos en negro al actor porque al actor iba, que no tiene nada que consta que le pagaban, que el dicente lo iba ir a trabajar. Que los pagos venían a ser cerca de recursos humanos cerca de una mesa donde hacían cola los trabajadores para que les pague en efectivo, que los que fueron así recibían su dinero en un sobre, cada uno con su nombre. Que el lugar de trabajo del actor era en el sector transfer, donde el actor manejaba una máquina de transfer, que este sector se ubica al lado del sector de corte más o menos, que el sector últimamente quedó en planta baja al lado del sector de corte. Que cuando trabajaban estaba cerca del actor y de arios maquinistas que estaban ahí, que ponele unos cinco a diez metros. Que sabe que le bajaron la producción al actor porque se la bajaron a todo el personal, que sabe del actor porque le comentó que se la habían bajado demasiado. Que el motivo de la pelea del actor con Gregoretti no lo sabe. Que le consta que siempre le hacían descargo al actor porque siempre



las personas que mencionó Carlos valle y Erlen Solís veía que le daban un papel ahí para hacer un descargo por cualquier cosa como moverse o ir al baño, que eso el dicente lo veía. Que sabe que eran papeles de descargos porque después se lo hacía saber al dicente. Que al actor por la persecución le decían que no servía, que estaba mal hecho, que le buscaban la vuelta, que le decían que estaba loco, que al dicente le decía no le haga caso que está loco, que cuando le daban cosas para que haga el trabajo el actor le decían dáselo al loco. Que por los descargos del actor, el señor Víctor Díaz que estaba en administrativo y lo mandaron especialmente al sector para que vigile al actor y él siempre le hacían descargos, que lo mandaron especialmente para hacer descargos, que esto para que lo llenen de descargos al actor”.

En igual fecha, comparece una persona propuesta como testigo por la parte DEMANDADA quién previo juramento de decir verdad dijo ser y llamarse **FLABIANO LAMAS**, “*manifestó que conoce a la actora, que trabajaron juntos en Montagne. Que conoce a la demandada, que el dicente trabaja allí desde el primero de noviembre de 1994. Que las demás generales de la ley, no le comprenden. SOBRE LOS HECHOS DE LA LITIS DECLARA: Que conoció a la actora cuando ingresó a la empresa cree que a mediados del 2006, que esto lo sabe porque el dicente esta como supervisor en la empresa, que entonces el ingreso del personal que va al área de producción el dicente recibe la información de recursos humanos acerca del personal nuevo. Que la actora ingresó a trabajar al primer piso en la parte de costura, máquina de coser y demás, e ingresó haciendo tareas varias como otros ayudantes, que trabajó haciendo tareas varias hasta el 2011 y después pasó a otro sector en planta baja trabajando como maquinista en las máquinas de transfer. Que quien le daba las órdenes de trabajo a la actora en la parte de costura, las indicaciones se las daba al dicente y, en la parte de transfer y máquinas, las indicaciones se las daban Erlen y Carlos Valle. Que el vínculo del actor con Erlen y Valle no tenían buena relación, que el tema es que el dicente trabajó mucho tiempo con el actor y era difícil trabajar con él, porque el comportamiento era de un tipo de carácter fuerte, que era conflictivo, que por ahí contestaba mal o falta de respeto delante de los compañeros, que tenía eso de ser agresivo, prepotente y se hacía difícil trabajar con él, que con respecto a las tareas estas tienen un método y procedimiento, que muchas veces el actor no respetaba indicaciones entonces el trabajo en línea no se podía hacer y ahí por so tenía mala relación con los compañeros. Que no sabe cuánto ganaba la actora, que desconoce. Que la actora laboraba de lunes a viernes de ocho y cuarto a diecisiete y cuarto con un intermedio de media hora de descanso. Que el actor no laboraba sábados que esos días no se trabaja. Que el actor tuvo sanciones, amonestaciones, apercibimientos, que inclusive tuvo suspensiones, que los motivos por comportamiento, que no recibía indicaciones, quería trabajar a su manera y hay una línea de trabajo, que las suspensiones fueron porque se agarró a trompadas con un compañero en la fábrica y los suspendieron a los dos, que el compañero era Pedro Flores, que inclusive el dicente estaba allí. Que el actor desconoce si tuvo licencias, que normalmente eso es de recursos humanos. Que el actor dejó de trabajar en el 2016, que esto lo sabe porque fueron informados vía mail por recursos humanos. Que el motivo por el cual dejó de trabajar el actor fue que lo desvincularon de la empresa porque justamente había tenido inconvenientes con Carlos Valle en el sector de transfer por falta de respeto y fue por ese motivo. Que al actor se le abonaba un sueldo mensual y después tienen premios por producción, puntualidad y después les entraban los recibos de sueldo en recurso humanos y*



cobran por banco. - A PREGUNTAS DE LA PARTE DEMANDADA RESPONDE: que la fecha del inconveniente del actor con Carlos Valle fue cerca de fin de año. Que la situación de conflicto a golpes del actor fue que trabajaban en el mismo sector ambos y tenía mala relación con sus compañeros, y discutieron no sabe por qué y se pelearon. - A PREGUNTAS DE LA PARTE ACTORA RESPONDE: que al actor lo veía cuando estaba en costura todos los días y en transfer una o dos veces a la semana, o cada tres días. - Con lo que termina la declaración, previa lectura y ratificación de la misma, a través de la herramienta compartir pantalla de la aplicación Zoom. -

En igual fecha comparece “una persona propuesta como testigo por la parte DEMANDADA quién previo juramento de decir verdad dijo ser y llamarse **ERLEN ROY SOLIS RAMIREZ**, ... manifestó que conoce a la actora, que trabajaron juntos en Montagne. Que conoce a la demandada, que el dicente trabaja allí desde abril de 2010. Que las demás generales de la ley, no le comprenden... Que conoció a la actora cuando el dicente entró a la empresa en abril del 2010. Que la actora, cuando entró el dicente, era ayudante de costura que está en planta alta, en el primer piso, que después no recuerda en qué fecha pero estuvo en el sector de transfer. Que quien le daba las órdenes de trabajo a la actora en el sector de transfer era directamente Carlos valle e indirectamente el dicente. Que el dicente es el responsable de transfer y el que lo ayudaba era Carlos valle. Que el vínculo del dicente con el actor era laboral, que considera una buena relación. Que con el señor Carlos valle también, tenía buena relación, lo que a veces el señor tena problemas de indisciplina, que tenía cosas de no acatar directivas, pero que después en lo que era trato se llevaron bien siempre. Que no sabe cuánto ganaba la actora. Que la actora laboraba de lunes a viernes de ocho y cuarto a diecisiete y cuarto con meda hora de almuerzo, esto de lunes a viernes, que esto lo sabe porque es el horario que hacia el dicente. Que no recuerda si el actor tuvo licencias médicas o personales, que lo que recuerda es que comenzó a faltar mas seguido, antes de que dejara de trabajar en la empresa, que esto fue a fines del 2016 más o menos. Que, a lo largo de la relación laboral y con respecto al desempeño del actor en lo productivo lo era bastante, que el único inconveniente eran los problemas disciplinarios como que no acataba directivas, que quería hacer lo que el consideraba que estaba bien. Que el actor tuvo sanciones, apercibimientos y suspensiones inclusive, que suspensiones por faltas recurrentes, que primero amonestación, luego sanción y suspensión por lo mismo, también actos indisciplinarios contra responsables, que otra si no se equivoca fue suspensión por pelearse de manos con un compañero que se llamaba Pedro Flores. Que el motivo por el cual dejó de trabajar el actor tiene entendido que lo desvincularon le parece, que no sabe puntualmente el motivo. Que el motivo de la pelea con Pedro Flores no sabe por qué, pero si sabe que por ese motivo fue suspendido. Que al actor lo veía todos los días. - A PREGUNTAS DE LA PARTE DEMANDADA RESPONDE: que el actor tuvo inconveniente también con el señor Paulo Gregoretti que era gerente de producción, que el motivo puntualmente no lo sabe. Que la relación del actor con los demás compañeros y supervisores, a veces tenia inconvenientes con los demás compañeros, que cree con una compañera Mariana Chamorro tuvo una diferencia, que es más cree que también tuvo un informe por eso. A PREGUNTAS DE LA PARTE ACTORA RESPONDE: que el pago al actor se instrumentaba por recibo y mensual, que dentro del recibo tienen premios, premios por producción, premio puntualidad, premio presentismo, que todo esto además del sueldo.”



El 30/08/23 comparece **JESUS FERNANDO VIZCARRA** quien declaró *“Que conoce al actor, de la fábrica motagne outdoors s.a. que trabajamos juntos. Que conoce a la demandada, porque yo trabajo ahí. Que desconoce las restantes generales de la Ley. ...Cuando ingreso el actor? Exactamente no lo sé, pero 10 años más o menos, año exacto no lo sé, yo trabajo 21 años ahí y el vino mucho después que yo, Que el actor, era maquinista en el sector de transfer, hay unos procesos de industrialización donde los cierres y las etiquetas se pegan con calor y el hacía eso, con plancha, con calor, que lo sabe porque trabaja ahí hace 25 años, fui delegado en un par de oportunidades y he recorrido, yo trabajaba arriba en la planta y el trabajaba abajo, imagínese bajar desde arriba, y después ir para un sector metro que ellos tenían y treinta metros debe ser, estaba en el piso de arriba, Que horario cumplía el actor? Creo que 08.15 a 17.15hs, eran tres horarios que manejábamos nosotros en la fábrica 17hs 17:15hs y 17.30, al actor le pagaban algún sueldo básico y después había premios de producción, todos tenemos de esa manera y bueno eso, las cantidades no la se obviamente. Sigue laborando allí el actor? No, no ya no, yo pertenezco al sindicato y llegan información de compañeros de la empresa, o la empresa misma comunica que esta desvinculado, no se exactamente, lo que se es que todo lo que a veces la empresa tiene, se comunica con el sindicato, tengo entendido que el estaba en conflicto interno, nada mas eso, el comentaba que estaba con conflictos de trato, el me hablaba de temas de producción, los temas de producción son muy personales a veces, todos no ganan lo mismo y cada uno tiene un reclamo personal, bueno eso, Que lo sabe porque todas esas cuestiones llegan al sindicato. LE CEDO LA PALABRA A LA PARTE ACTORA: Como era el desempeño laboral del Sr., cuadro? Como el de todos los trabajadores, tenían su puesto de máquina y trabajaba ahí como yo lo hacía, él era un trabajador bastante competente. Como era la relación del actor con sus superiores? Él estaba en un,, pienso que estaba bien, por lo competente que era, tenía trabajos bastante rentables por decirlo así. Cuales eran estos trabajos? Pegan cierres, que no lo tenían todos, era una tarea que era muy remunerativa, porque era muy competente. Quien era el superior jerárquico del actor? Eran muchos, muchos, Martin Páez, paulo Gregoretti y había otros por debajo también, que estaban en el sector de manejo, el sr. Gregoretti era supervisor del sector de lo que es producción, tranfer, costura, todo. Como era el vínculo del actor con estas dos personas? Yo nunca presencie reuniones de ellos, porque lo trabajadores a veces tienen reclamos y cosas que conversar pero lo hacen entre ellos, eso yo lo desconozco. Como era el estado el estado de salud del actor al momento de trabajar para la demandada? Yo por todo lo que nos enteramos por medio del sindicato, creo que se había accidentado por un tiempo, creo que estaba por baja médica por una lesión de la mano o el pie, pero fue así. LE CEDO LA PALABRA A LA PARTE DEMANDADA: En qué fecha dejo de trabajar el actor? Calcúlale, así al azar, pero antes de la pandemia, ponele 5 años 6 años, más o menos. Usted en qué fecha dejo de trabajar? Yo sigo trabajando”.*

En igual fecha comparece: **PAULO GREGORETTI**, quien declaró: *“Cuando ingreso el actor? No sé cuando ingreso, yo cuando ingrese en 2013, él ya estaba tiempo antes en la empresa, no sé, cuanto tiempo antes. Que lo sabe porque él trabajaba ahí. Yo estaba a cargo de la producción, estaba por toda la planta a veces a 50 metros a veces a 60 de él, a veces al lado, mi función que era estar a cargo de la producción era recorrer la planta y ver el avance de la producción, Que lo veía al actor, casi a diario, si, interactuaba con el. Que tareas cumplía el*



actor? Si, el operaba una de las máquinas de transfer, que son planchas, la función era, pegar cierres a las prendas, pegar etiquetas y pegar vivos, adornos, a la tela por transferencia térmica, las tareas que yo vi eran esas. Que horario cumplía el actor? El horario era de lunes a viernes de 08hs a 17hs. Cuanto ganaba el actor? No lo sé. Sigue laborando allí el actor? Él no trabaja más desde el 2016, porque tuvo un inconveniente o se desubico con el responsable del sector, levantarle la voz, prepotearlo, lo que habitualmente el hacía, cada vez que alguien lo observaba que estaba haciendo algo mal, él respondía de mala manera, nunca quería escuchar lo que se le indicaba y una frase típica era “te voy a hacer juicio”, estas cosas se las decía al responsable del sector y cualquiera que le esté indicando que esté haciendo algo incorrectamente y a mí también me contestaba de esa manera, yo era el responsable de la producción de la empresa, él nunca admitía ni quería escuchar las indicaciones que se le daba y contestaba de mala manera y levantando la voz, por cuanto tiempo se produjeron estas situaciones? Y por lo menos tres años, que es el tiempo que él estuvo mientras yo estaba trabajando. Qué medida tomaba la empresa respecto a esto? Lo apercibía, lo sancionaba, suspensión, Que lo sabe porque a mí me informaban porque como estoy a cargo de producción, me tenían que informar que es lo que iba a pasar y quien no iba a venir, cuando él no iba, retrasaba la producción y tratábamos de hacer el trabajo con otras personas, el día de la desvinculación tuvo un inconveniente, ese día fue la gota que la derramo el vaso, porque volvió a contestar y amenazar al responsable del sector, cuando dice amenazar me refiero a que decía “te voy a hacer juicio”. LE CEDO LA PALABRA A LA PARTE DEMANDADA: Cual era el nombre del responsable del sector con el cual tuvo el inconveniente el actor? Carlos Vallo, a mí no me consta, pero se sabía en toda la empresa que él se había agarrado a las trompadas, incluso con personas y compañeros de trabajo y no me consta, porque yo todavía no había ingresado. Recuerda alguna otra situación similar? Tenía problemas constantes con compañeros de trabajo, no solo con superiores sino con sus compañeros de trabajo, no podría especificar el cuándo y los nombres de todas esas personas no los recuerdo, incluso tenía problemas con mujeres. Cuál era el nombre de esas mujeres que dice? No lo recuerdo. Como era el desempeño del actor en la empresa? Hacia las cosas incorrectamente, cuando venía, porque además faltaba regularmente se podría decir, sin aviso previo. Como estaba conformado el salario del actor? Con un sueldo básico, más incentivos de producción, como la mayoría del personal de la fábrica. Como se regula el salario de los trabajadores? Por el convenio. Cuál es ese convenio? Creo que 279, 278, no recuerdo exactamente el número, es el que rige para todos, incluyéndome. Qué tipo de trato tuvo el actor con usted? Contesta de mala manera, levanta la voz, siempre amenazante, se niega a hacer lo que uno le indicaba, prepotente.. Como era el estado de salud del actor? Desconozco, pero no tengo presente que tengan ausencias por enfermedad recurrentes, no soy médico, no sabría decirte. LE CEDO LA PALABRA A LA PARTE ACTORA: Como era la relación del Sr. Cuadro con el testigo, él era un subalterno mío. Y como era el trato en forma cotidiana? Era laboral, netamente laboral”.

El 18/10/2023 se dispuso: “Buenos Aires, 18 de octubre de 2023. Proveyendo la presentación realizada por la actora el 12/10/2023: Frente a lo manifestado y lo que surge de la documental adjunta, cabe tener por reconocidas, por el actor, las firmas que le pertenecen de puño y letra, en la instrumental acompañada oportunamente por la demandada en su responde”.



II. Pues bien, antes de realizar el análisis de la cuestión controvertida en autos, destaco, en este sentido, que claramente el art. 242 de la LCT dice: Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente Ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso".

El despido es el acto unilateral por el cual el empleador extingue el contrato de trabajo y presenta los siguientes caracteres:

.- es un acto unilateral del empleador porque la extinción del contrato se produce por su sola voluntad.

.- es un acto recepticio, pues adquiere eficacia a partir del momento en que el acto entra en la esfera del conocimiento del destinatario.

.- es un acto extintivo, los efectos del contrato cesan para el futuro. De ahí que no pueden invocarse hechos posteriores para justificar la medida.

El despido es una causa genérica de disolución del contrato de trabajo y rige respecto de todo tipo de contrato, cualquiera sea la duración pactada. Para su existencia no se requiere una causa justificada. Pero la mera subjetividad del empleador alcanza para separar al trabajador de la empresa, más no para liberar a ésta del pago de las indemnizaciones. Fernández Madrid - Amanda Caubet "Ley de Contrato de trabajo comentada". Comentario al art. 242, Páginas 123/124 y sgtes.

Para la justificación del despido se requiere que la medida sea:

a) proporcionada a la falta o incumplimiento del trabajador (arts. 67 y 242 LCT). La falta cometida por el trabajador debe tener tal gravedad que razonablemente apreciada no consienta la continuidad del contrato;

b) contemporánea al conocimiento por el empleador de la falta que invoca. El lapso que transcurra entre ese conocimiento y la comunicación de despido no debe exceder del razonablemente necesario conforme las circunstancias del caso para reunir los elementos de juicio y tomar la decisión. Este lapso es muy variable: a veces el conocimiento de la falta es inmediato y a veces la investigación para comprobar los hechos y responsabilidades lleva un tiempo.

c) no viole el principio de non bis in idem.

Si el empleador ya sancionó al trabajador (por ejemplo, le aplicó una suspensión) no puede después despedirlo por ese mismo hecho.

Para poder encuadrar un despido con justa causa, la injuria debe ser todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta intereses legítimos de la otra, o como dicen ACKERMAN Y DE VIRGILLIS (Configuración de la injuria laboral LT. t. XXX. pág. 685) es todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes que lesione el vínculo contractual.



En lo que tratamos dicha injuria debe ser una gravedad tal que destruya los fundamentos de las relaciones obrero-patronales y “resulte incompatible con su carácter”.

La injuria laboral ha superado la idea de ataque o perjuicio para ser considerada como tal cuando al incumplimiento de las obligaciones impide la prosecución del contrato, por atacar la normal convivencia de las partes.

Quien alega un hecho como justa causa de despido, no solo debe probarlo sino, además, precisarlo, para otorgar al sentenciante de los elementos necesarios para que le permitan efectuar una adecuada valoración de los mismos.

El Juez al dictar sentencia debe hacerlo de conformidad con lo alegado y probado por las partes (“sententia debet esse conformis libello”, “ludes iudicare debet secundum allegata”), resulta ser imperativo del propio interés de los litigantes la alegación (“carga de la afirmación”, “carga de negación”) y posterior acreditación (“carga de la prueba”) en el curso del proceso, de los hechos controvertidos que resulten trascendentes al mismo: es decir, de los hechos constitutivos, impeditivos, modificativos o extintivos del derecho (art. 896 Cód. Civ.), en que los contendientes sustentan sus pretensiones.

El despido será justificado o no en función de pautas legales muy estrictas, que se vinculan a la falta de cumplimiento por parte del trabajador a sus obligaciones legales.

Es el empleador quién debe probar la existencia de una causa justificada. Esto es lo que habitualmente se denomina “injuria”. Si no lo hace, debe pagar la indemnización.

Robar, agredir físicamente o verbalmente (al empleador o a un compañero), falsear documentos (como certificados médicos), mentir sobre hechos graves y/o cualquier otra situación que tenga suficiente entidad/gravedad y por la cual ya no pueda ser sostenible el vínculo laboral, será una causal justificada de despido, en tanto y en cuanto pueda serle imputable esa responsabilidad a una de las partes (del empleador al empleado o viceversa).

Esta causal suele mencionarse genéricamente como “pérdida de confianza”, y tiene su razón de ser (justificación) en el hecho de que el empleador, ya no puede estar tranquilo ni confiado en su empleado, la relación está rota y ya no puede repararse. No olvidemos que la relación de empleo es a más de un contrato de trabajo una relación entre personas, y debe basarse en principios fundamentales como son el respeto mutuo, la confianza, la buena fe, etc. Todos sabemos, que en otro tipo de relaciones interpersonales (amistad, sociedad, matrimonio, etc) hay situaciones que ya no tienen retorno.

Es en este tipo de casos – situaciones irreversibles- en las cuáles se justificaría el despido, si el responsable ha sido el trabajador, no tendrá derecho a indemnización, en cambio si la responsabilidad es del empleador, deberá abonar la indemnización del art 245 de la LCT.

Pero quien debe calificar la falta, sin lugar a dudas es el Juez.

Conforme el artículo 242 de la LCT cada una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la



prosecución de la relación.- Constituye justa causa o injuria el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo. Es un ilícito (grave) contractual.- López – Centeno-Fernández Madrid, Ley de contrato de trabajo, T. II, p. 1187.-

La Jurisprudencia ha dicho: “La aplicación de las disposiciones de un reglamento interno –que tipifica las situaciones susceptibles de ser sancionadas mediante el despido- es ineficaz para excluir la potestad-deber funcional del juez de apreciar en definitiva sobre la procedencia de la denuncia del contrato de trabajo que le atribuye expresamente el art. 242, párr. 2do. LCT.” (CNAT, Sala VIII, 16/7/2004, Olivera Silvia L c. Distribuidora de Confecciones Johnson’s Ltda.). “El despido constituye la máxima sanción prevista para el contrato de trabajo, por lo que en casos en que el incumplimiento reúne menor gravedad debe acudir, en orden a la tutela del principio de proporcionalidad que toda sanción debe tener respecto de la falta cometida, a la aplicación de una sanción disciplinaria de menor entidad y no a la disolución del contrato de trabajo.” (CNAT, Sala II, 28/12/1995 Llampá de Asato, Haidee c. Ferrucci SA). “Según el art. 242 LCT, la valoración del incumplimiento contractual que justifique la denuncia del vínculo debe ser efectuada solamente por los jueces, teniendo en consideración las circunstancias previstas en el norma, por lo que resulta improcedente justificar la medida en una cláusula del contrato suscripto por las partes que contemplaba el escaso rendimiento del trabajador como causal justificante de la disolución del vínculo.” (CNAT, Sala X, 10/8/200, “González José c. Orígenes AFJP SA”); “Para valorar el incumplimiento de un trabajador a los efectos de denunciar el contrato de trabajo, debe considerarse el carácter de la relación y las circunstancias fácticas del caso -en el caso, la delicada naturaleza de las funciones cumplidas por el actor quien manejaba grandes sumas de dinero- que objetivamente permitan concluir que se ha violado la buena fe, diligencia y fidelidad prevista en los arts. 62, 63, 84, 86 y conc. LCT, lo cual importa la pérdida de confianza laboral y habilita la ruptura del contrato de trabajo por culpa del empleado”. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 23/12/2004. Parolin, Jose C. c. Cubana de Aviación S.A. DT 2005 (mayo), 655. La Ley Online.-

La causa justa debe ser claramente explicitada en el aviso de despido: Si no existe un incumplimiento actual por parte del trabajador, no puede justificarse la extinción del vínculo en faltas disciplinarias anteriores.- Los antecedentes de conducta desfavorables anteriores no bastan para justificar la cesantía sino se acredita la existencia de un incumplimiento actual sancionable.- Mateo, Fernando Miguel c/ Productos Farmacéuticos Dr. Gray SA s/despido, CNAT, Sala II, 29/03/06

Los Autores Dicen: La denuncia del contrato de trabajo (despido) es el acto jurídico unilateral de una de las partes que pone fin a la relación de trabajo. La denuncia puede ser motivada o inmotivada. Es motivada cuando se funda en algún hecho o circunstancia que la ley determina a ciertos efectos (por lo general, indemnizatorios) y es inmotivada o arbitraria cuando no se hace valer ningún motivo legal como fundamento.- López – Centeno – Fernández Madrid, Ley de contrato de trabajo, T II, p. 1186.- Lo Importante: Dentro de las denuncias motivadas existe la siguiente distinción: * Justa causa o injuria -art. 242 LCT- * Abandono del trabajo -art. 244 LCT- -

Para que el despido tenga justa causa debe existir una inobservancia de las obligaciones de alguna de las partes de tal entidad que configure injuria. Por lo tanto, no



cualquier incumplimiento de una obligación contractual justifica el despido. Teniendo en cuenta los principios generales del derecho del trabajo y el principio de continuidad y estabilidad en el empleo, así como el principio de buena fe, el párr. 1º del art. 242 LCT limitó las posibilidades al determinar que “una de las partes podrá hacer. consienta la prosecución de la relación”

El despido para ser justificado o con justa causa, debe observar el comportamiento disvalioso del trabajador el cual debe ser grave e impediendo de la relación laboral, la que no podría proseguir ni aun a título provisorio y/o experimental (Cfr. CAPON FILAS, Rodolfo, Derecho del trabajo, Librería Editora Platense, La Plata, 1998, p. 815 y ss.).

La injuria es definida como un grave incumplimiento de las obligaciones y los deberes de conducta propios del vínculo laboral que, por su trascendencia, no permite la prosecución de la relación. La conducta de quien dispone el despido por una injuria debe reunir los requisitos de proporcionalidad, causalidad y oportunidad.

Además, para que la conducta del trabajador constituya injuria debe ser significativa en su cuantía, extenderse en su duración y ser intencional; la demostración fehaciente de estas circunstancias la debe efectuar el empleador mediante un análisis comparativo del trabajador en el tiempo.

Pacífica jurisprudencia ha dicho; “La ley no establece en forma casuística las relaciones que autorizan al empleador a disolver la relación por causa de la conducta del trabajador, sino que utiliza una fórmula genérica, de larga data, que recurre a la calificación de la conducta condicionante del despido justificado. De tal manera, la Ley de Contrato de Trabajo (art.242), acogiendo una firme corriente jurisprudencial, exige que la conducta del trabajador que autorice el despido sea injurioso y tenga una gravedad tal que no consienta la prosecución de la relación laboral.“Maciel, Osvaldo y/u otro c/LIMPIOLUX Norte S.A. s/Acción Común”-Sentencia N° 05/03- de fecha 17/02/03;

III. Sentado lo expuesto, destaco nuevamente que el actor fue despedido con causa en los siguientes términos:

“Habiendo constatado fehacientemente que el día 2 de diciembre de 2016 a las 12.30 horas aproximadamente al ser observado por su encargado Señor Carlos Valle por una función inadecuada que estaba cumpliendo en la tarea de “pegado de cierres”, le levantó la voz y a los gritos le dijo “tu te me has prendido” (equivalente a “te la has agarrado conmigo”); “te mandaron para cagarme”; “ya tienes una denuncia; no te metas conmigo”; “te voy a denunciar y te voy a cagar”; todo ello en presencia del supervisor Señor Erlen Solis y compañeros de trabajo, alterando el orden y la disciplina que es menester observar en todo ambiente de trabajo, se configura grave injuria laboral, que sumado a sus antecedentes disciplinarios hacen imposible por su culpa su continuidad laboral en la empresa. Por tal motivo queda despedido con justa causa a partir de la fecha. Liquidación final y certificados artículos 80 LCT a su disposición. Queda Usted debidamente notificado.”.

Frente a ello, incumbía a la demandada probar la injuria invocada como causal del despido directo (art. 377 CPCCN).

En tal sentido, si bien no soslayo que el señor VALLE reconoció el documento acompañado por la demandada en el que relata los hechos del 2/12/2016, destaco que



la empleadora en la carta documento consignó que el señor **ERLEN SOLIS** fue testigo del hecho. Este último, declarar en la presente causa, refirió no saber exactamente por qué lo despidieron al actor. Al declarar expresamente manifestó “*Que el motivo por el cual dejó de trabajar el actor tiene entendido que lo desvincularon le parece, que no sabe puntualmente el motivo*”.

El resto de los testigos que comparecieron a instancias de la demandada no pudieron dar cuenta del hecho alegado.

En este orden, la única prueba que acompaña la demandada se circunscribe al reconocimiento efectuado por el señor Valle, quien era dependiente de la demandada al momento de la ratificación y que fue señalado tanto como el actor como por algunos de los testigos que declararon a favor de este último como una de las personas que ejercía presión contra él (v. declaración de JESUS IVAN ESCALANTE GONZALEZ y de ROLANDO TOMAS QUITO YALICO). Sobre tales bases, era imperioso aportar otro medio probatorio para acreditar las circunstancias en las que tuvo lugar el hecho alegado como injurioso por la demandada.

Por otro lado, de ningún modo desconozco los numerosos antecedentes disciplinarios acompañados por la empleadora, mas lo cierto es que la causal de despido es única y su acreditación en la causa debe ser evaluada rigurosamente (art. 242, 243 LCT y 377 CPCCN).

Reitero, valoradas las pruebas producidas en la causa, estimo que, si bien se encuentra acreditado que el actor contaba con antecedentes disciplinarios, sin perjuicio de la valoración que podría hacerse de ellos, no está probado – a mi juicio- el hecho que se le imputa y las circunstancias en las que tuvo lugar. El reconocimiento de Valle, de las constancias agregadas a la contestación de demanda, resulta insuficiente sin otro respaldo probatorio, máxime cuando quien fue apuntado como testigo del hecho no pudo dar cuenta del mismo.

En suma, tomando en consideración todos los elementos reseñados, considero que el despido de autos no resultó ajustado a derecho y que deben prosperar las indemnizaciones por despido arbitrario.

IV.- Omito analizar el resto de la prueba por no ser esencial para la dilucidación de las actuaciones, pues tal como ha dicho la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ha sentado criterio el juzgador no está obligado a ponderar una por una y exhaustivamente todas las argumentaciones y pruebas agregadas a la causa, sino sólo aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni a analizar todas las cuestiones y argumentos utilizados que, a su juicio, no sean decisivos (Conf CSJN, 29..4.70, La Ley 139-617, 27.8.71, La Ley 144-611 y citas jurisprudenciales en “Código Procesal...Morello, T° II – C, Pág. 68 punto 2, Editorial Abeledo Perrot; art. 386, última parte, del Código Procesal).

V. Liquidación

Consecuentemente, la acción debe progresar por los siguientes rubros, a cuyo efecto se tomará en consideración la remuneración de \$ \$18.425,37, conforme pericia contable, fecha de ingreso 03/08/2006 y fecha de egreso 15/12/16.



1) Indemnización rubro antigüedad.....	\$ 202.679,07
2) Indemnización sustitutiva del preaviso y sac.....	\$ 39.921,64
3) Integración mes despido y sac.....	\$9980,41
TOTAL.....	\$252.581,11

Por otro lado, no corresponde hacer lugar al daño moral y “descuentos efectuados” porque tales rubros no fueron reclamados de conformidad con lo establecido en el art. 65 de la LO. Es decir, la actora no cumplimentó la carga procesal establecida en el mencionado artículo, desde que la norma obliga al actor a designar con precisión la cosa demandada y formular la petición en términos claros y precisos.

En tal sentido, la sola inclusión de un rubro en la liquidación practicada al demandar, no es apta para tener por planteada concretamente la acción a que se refiere, sino tiene sustento en un relato circunstanciado de los antecedentes fácticos, entonces no cabe pronunciar condena sobre ese rubro. Así también lo entendió la jurisprudencia que en este sentido dijo: “la sola inclusión de un rubro en la liquidación practicada al demandar, no es apta para tener por planteada concretamente la acción a que se refiere el mismo, pues la carga del reclamante es precisar en su demanda los presupuestos de hecho y de derecho que le dan sustento a la acción ejercitada”(C.N.Trab., Sala V, 10/6/95, “Silveira c/ Navenor S.A.” D.T. 1996-A –59).

Por otro lado, la parte actora reclama la aplicación del art. 2º de la ley 25.323 y el art. 80 de la LCT. Al respecto, corresponde señalar que tales sanciones han sido expresamente derogadas por los artículos 99,100 de la Ley 27.742 (Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos), norma vigente al momento del dictado de esta sentencia.

Las referidas disposiciones tienen carácter claramente sancionatorio, (v. CNAT Sala I Expte N° 29.645/06 Sent. Def. N° 85.429 del 26/3/2009 “León Hakimian, Margarita c/ Embajada de la República Argelina Democrática y Popular s/despido”; CNAT Sala II Expte N°14.643/04 Sent. Def. N° 95.402 del 16/11/2007 « Ronconi, Carlos Antonio c/ Meyl S.A.).y por lo tanto deben ser analizadas a la luz de los principios generales aplicables en materia sancionatoria, en particular, el de la ley más benigna (artículo 2 del Código Penal, aplicable por analogía).

Este principio impone que, en caso de que una nueva norma suprima o reduzca una sanción, debe aplicarse dicha norma más favorable aun respecto de hechos anteriores a su entrada en vigencia. En tal sentido, la Ley 27.743, al eliminar las multas reclamadas, resulta de aplicación inmediata y más benigna para el empleador demandado (v. en igual sentido sentencia de la Sala X de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba en autos “Orellano Miguel Angel c/ M.A. Comercial SRL – Ordinario Despido del 23/07/24).

Asimismo, incluso prescindiendo del principio mencionado, lo cierto es que la derogación expresa del régimen sancionatorio impide la subsistencia de la norma habilitante que permitiría imponer tales sanciones, ya que el derecho sancionatorio exige la existencia de una disposición legal vigente al momento de decidir. En ausencia de norma legal que



habilite la condena, no puede el juzgador suplir dicha omisión recurriendo a leyes expresamente derogadas.

A mayor abundamiento, la doctrina legal sobre derechos adquiridos exige que se trate de situaciones jurídicas consolidadas bajo la vigencia de la norma anterior, lo que no es el caso aquí, ya que la imposición de estas sanciones requiere —además de los hechos— un pronunciamiento judicial posterior y la vigencia de la norma sancionatoria, lo cual no se verifica actualmente. El trabajador no tiene un derecho adquirido a la aplicación de una sanción que requiere ley habilitante para su imposición, es decir no se puede alegar que hay un derecho adquirido a que se le aplique una sanción derogada si no hay una sentencia firme dictada mientras esa sanción estaba vigente. Por todo lo expuesto, corresponde rechazar los rubros mencionados.

VI.- En materia de intereses, por imperio del principio de igualdad ante la ley establecido en el art. 16 de la Constitución Nacional y de conformidad con lo decidido por la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la sentencia del 17/03/26 en los autos caratulados: “Mendiguren, Maximiliano Hernán c/ Lavadero Torino S.A. s/Despido” corresponde la aplicación de lo establecido en el art. 276 de la ley 20.744, modificado por el art. 54 de la ley 27.802 publicada en el B.O. con fecha 06/03/2026. En tal sentido, la mencionada norma dispone: “Actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados por la variación que resulte del Índice de Precios al Consumidor (IPC) - Nivel General, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), con más una tasa de interés del tres por ciento (3%) anual, desde que cada suma sea debida y hasta el momento del efectivo pago”.

Consecuentemente, propongo que, desde la exigibilidad del crédito (11/03/2014), el capital de condena sea actualizado por la variación que resulte del IPC- Nivel General, elaborado por el INDEC, con más una tasa de interés del 3% anual, desde que cada suma sea debida y hasta su efectivo pago.

VII. Las costas deben imponerse a cargo de la demandada vencida (conf. art. 68, CPCCN).

VIII.- Para regular los honorarios tendré en cuenta el monto del litigio, mérito, importancia y éxito de los trabajos realizados, como así también lo normado por la Ley 21.839 (art. 38 L.O.) y concords. Ley 24.432 y 27.423 y que comprenderá la totalidad de los trabajos realizados. Las sumas correspondientes a los honorarios que se regularán deberán ser abonadas dentro del quinto día de firme la presente y para el caso de incumplimiento en su oportuno pago llevarán intereses (conf. Art. 768 del C. Civil y Comercial) a las tasas resultantes del Acta CNAT 2658. Asimismo y en caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las sumas fijadas en concepto de honorarios de los letrados y peritos actuantes en autos el impuesto al valor agregado, que estará a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.



Por todo lo expuesto, constancias de autos y fundamentos legales de aplicación, **F A L L O** : 1) Hacer lugar a la demanda y condenar a **MONTAGNE OUTDOORS SA** a abonar a la actora, dentro del quinto día de notificada y mediante depósito de estilo, el monto de condena que asciende a **DOSCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL QUINIENTOS OCHENTA Y UNO CON 11/100 (\$252.581,11)**, suma que en la oportunidad prevista por el art. 132 L.O. y desde que cada suma fue debida y hasta su efectivo pago, llevará la tasa de interés dispuesta en el considerando respectivo. 2) Imponer las costas a cargo de la demandada vencida (conf. art. 68 CPCCN); 3) Regular los honorarios de la parte actora y de la demandada en 40 UMA y 35 UMA, respectivamente, por la representación y patrocinio letrado, en forma conjunta y por todo concepto, incluidas sus actuaciones ante el S.E.C.L.O. Asimismo, se regulan los honorarios del perito contador en 3 UMA.

Cópiese, regístrese, notifíquese, cúmplase y oportunamente, previa citación al fiscal e integrada la tasa de justicia, archívese.

