

JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N° 35.

EXPEDIENTE N° 28460/2018

AUTOS: “ARGAÑARAZ, PABLO MARTIN c/ INTERCARGO S.A. Y OTROS/ACCIDENTE - LEY ESPECIAL”.

SENTENCIA DEFINITIVA N° 16.193

Buenos Aires, 18 de Septiembre del 2024.-

Y VISTOS:

Estos autos en los cuales **ARGAÑARAZ, PABLO MARTIN** promueve demanda por accidente enfermedad profesional contra **FEDERACION PATRONAL ART S.A** y por despido, contra **INTERCARGO S.A por el monto de \$3.332.075,89.-**

1.- Refiere haber ingresado a laborar para la demandada en fecha 24/10/2010, realizaba tareas en la categoría de Operador de equipos de rampa, categoría 3 por lo que resulta aplicable a la relación laboral el CCT 1503/2016 E (que renueva al CCT 1254/2011 “E”).

Su jornada laboral era la de dos días por semana de 7:30 a 16 hs., dos días de 15:30 a 24 hs. y luego gozaba de dos (2) días de franco, en turnos rotativos.

Su lugar de trabajo era el Aeroparque Jorge Newbery, sito en Avda. Rafael Obligado (Costanera) s/N°, entre Pampa y Sarmiento, de la C.A.B.A.

Expresa que sus tareas eran las de operador de rampa, junto a un grupo fijo de tres (3) compañeros que realizaban carga y descarga de equipaje y cargas generales de aviones que viajaban desde y hacia el Aeroparque. Se desempeñaba como supervisor suplente de su supervisor, el Sr. Manuel Herrera, a quién el actor suplía en caso de ausencia de este, completando el grupo los Sres. Carlos Maruñak y Sebastián Sosa, ambos maleteros.

Relata que el día 18/02/2016, cuando se encontraba cumpliendo sus tareas en el turno mañana durante la segunda guardia, siendo las 7:45 hs. aproximadamente, arriba a Aeroparque el Vuelo 4221 de LAN proveniente de la Ciudad de Córdoba, a la posición 28, Nave Matrícula LV-BFO. La aeronave tenía dos



compartimentos, el delantero con equipaje exclusivamente y el trasero con otro tipo de carga distinta a lo que es propiamente equipaje de los pasajeros. Se dirigió junto a su grupo de trabajo, luego de descargar la parte delantera a la bodega trasera de la nave para proceder a su descarga. El Sr. Herrera (supervisor del actor) y su compañero Maruñak suben a la bodega trasera y comienzan a descargar bolsas anaranjadas y cuando quedaban tan solo alrededor de ocho (8) bolsas, el Sr. Herrera toma en su mano una de ellas y nota que de la misma caen varios billetes sueltos de cien pesos (\$100), advirtiéndole entonces que esa bolsa tenía un corte tipo "tajo" en su parte inferior. Ante esto, inmediatamente el Sr. Herrera le advierte la situación a su compañero Maruñak, y a Sosa y al actor que eran quienes estaban recibiendo las bolsas de manos de Herrera y Maruñak al descargarlas, luego de lo cual proceden ambos a bajarse inmediatamente del avión y rápidamente los integrantes del grupo avisan al vigilador de la empresa RESGUARD que se hallaba de pie a escasos dos (2) metros de los actores y tenía amplia visión de lo que acontecía. Dicho vigilador de RESGUARD sube de inmediato a la bodega en cuestión y procede a sacar fotografías de las bolsas mencionadas, llegando a continuación otro encargado de la empresa RESGUARD llamado "Lucas", quien también constató la situación. Inmediatamente el Sr. Herrera (supervisor) le indica al actor que ubique al coordinador de vuelo de LAN, el cual se acercó y llamó al personal de seguridad. En dicho interín, ante la irregularidad de la situación, el actor y sus compañeros de trabajo intentan lograr que se detengan dos (2) patrulleros de policía que pasaban por el lugar infructuosamente, ya que los mismos no se detuvieron. A la brevedad llegó al lugar personal de la empresa BRINKS, que debía transportar las bolsas luego de su descarga, a la cual los allí presentes le advierten lo encontrado. Luego arriba al lugar personal de la Policía de Seguridad Aeroportuaria (PSA) quienes decidieron trasladar al actor y los otros 3 compañeros de trabajo a otro sector, mediante un micro. Una vez arriba del micro, hallándose presentes como testigos el supervisor de Brinks, el supervisor de seguridad de LAN (apodado "el francés") y el vigilador de RESGUARD, personal de la PSA requisaron al actor y sus otros tres compañeros, no encontrándoseles obviamente dinero ni elemento sospechoso alguno en su poder. Posteriormente son llevados en un patrullero a declarar en el destacamento de PSA sito en Aeroparque. Desde ese momento el actor y sus compañeros no tuvieron más contacto con la empresa. Una vez en el destacamento de PSA el actor y sus tres (3) compañeros de trabajo son acusados de robo, siendo muy maltratados e insultados, y son esposados y quedan incomunicados. Se les secuestran sus teléfonos celulares, su ropa de trabajo y



elementos de seguridad. Finalmente, a las 22:00 hs, de ese día los cuatro trabajadores son trasladados a la Comisaría 28° de la P.F.A.. El día viernes 19/02/16 deben prestar declaración ante la fiscal del caso, relatando todo lo sucedido. El sábado 20/02/16 a las 03.00 hs. los trasladan al Penal de Ezeiza. Recién el día lunes 22/02/16 en horas de la noche, luego de abonar una fianza de pesos doce mil (\$12.000) el actor es excarcelado. Igual suerte corrieron sus compañeros de trabajo. Como consecuencia de los hechos relatados se instruyó la causa penal N° 9336/2016 en trámite por ante el Juzgado Nacional Criminal de Instrucción N° 2, Secretaría 107.

Expone que con fecha 03/03/2016 recibe Carta Documento de la demandada que decide despedirlo alegando una falsa e injustificada “violación al principio de buena fe y confianza” supuestamente fundada en los hechos acaecidos en fecha 18/02/16.

Ante tal injusticia, el actor se ve obligado a enviar el siguiente telegrama laboral CD 714959984 de fecha 07/03/2016 negando los hechos alegados, expresando que el despido resultaba evidentemente sin causa alguna, no siendo por ende aplicable el art. 242 de la LCT. Intimando al abono de las indemnizaciones derivadas del despido sin causa. Sin perjuicio de ello, la demandada hizo caso omiso a las peticiones del actor.-

Peticiona daño moral.-

Cita jurisprudencia y doctrina, la cual entiende análoga a su postura jurídica.

Practica liquidación. Peticiona la entrega de los certificados de aportes y servicios.

Ofrece prueba y solicita se haga lugar a la demanda con costas.

Por otro lado, expresa que desde el ingreso debió realizar un constante trabajo forzado levantando grandes pesos manualmente ya que por sus tareas debía ocuparse de la carga y descarga de equipajes y otro tipo de bultos como ruedas de avión, féretros, e innumerables cargas pesadas de hasta 200 kgs. desde y hacia aviones en Aeroparque, y ello repercutió en su físico y psiquis, por lo que considera que se encuentra incapacitado psicóticamente en un 40% de la T.O.-

Acompaña documental.-

Practica la liquidación correspondiente con los parámetros establecidos en la Ley 24.557 y postula la inconstitucionalidad de diversos artículos de la norma referida.



Ofrece prueba y solicita se haga lugar a su demanda con expresa imposición de costas.

2.- La demandada **FEDERACION PATRONAL SEGUROS S.A** se presenta a fs. 73/85, reconoce haber recibido la denuncia, opone excepción de falta de acción y de legitimación activa. Reconoce haber recibido la denuncia y la existencia de un contrato de afiliación con la empleadora del actor, más niega todos los demás hechos alegados en el escrito de inicio, especialmente los extremos en los cuales se desarrolló la relación laboral, la remuneración que el accionante dice que percibía y que padezca grado de incapacidad denunciado en la demanda.

Sostiene la constitucionalidad del régimen previsto en la Ley 24.557 e impugna la liquidación practicada, plantea la improcedencia de la aplicación de intereses, ofrece prueba y solicita se rechace la demanda con expresa imposición de costas.

3.- A fs. 168, con fecha 09/03/2020, se resolvió toda vez que la parte demandada **INTERCARGO SA** no ha contestado la demanda, no obstante encontrarse debidamente notificada según surge del sello inserto en el oficio agregado a fs. 164, hágase efectivo el apercibimiento decretado y en consecuencia, tiénesela por incurso en la situación prevista en el art. 71, tercer párrafo de la L.O. (t.o. Ley 24635).

4.- Con fecha 20/02/2025, previa manifestación de la parte actora, fue ratificado el desistimiento de la acción y del derecho respecto de la acción de accidente Ley 24.557 contra **FEDERACION PATRONAL ART S.A.** .-

El 20/02/2025, quedaron los autos en estado de dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I.- Que la demandada **INTERCARGO SA** debidamente notificada conforme sello inserto en el oficio agregado a fs. 164, no contestó la demanda entablada en su contra.

Dicha incomparecencia hace presumir como ciertos los hechos expuestos en la demanda por la parte accionante, salvo prueba en contrario. En virtud de ello, la



accionada debía desvirtuar mediante algún medio de prueba, la veracidad de los hechos argumentados por la parte actora como fundamento de su pretensión (art. 377 CPCCN).

Textualmente el art. 71 de ley 18.345, T.O. Ley 24.635 dice:

ARTICULO 71.- “La contestación de la demanda se formulará por escrito y se ajustará, en lo aplicable, a lo dispuesto en el artículo 65 de esta ley y en el artículo 356 del CODIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACION. La carga prevista en el inciso 1 del artículo 356 del CODIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACION no regirá respecto de los representantes designados en juicios universales.

Del responde y de su documentación, se dará traslado al actor quien dentro del tercer día de notificado ofrecerá la prueba de la que intente valerse y reconocerá o desconocerá la autenticidad de la documentación aportada por la demanda.

Si el demandado, debidamente citado, no contestare la demanda en el plazo previsto en el artículo 68 será declarado rebelde, presumiéndose como ciertos los hechos expuestos en ella, salvo prueba en contrario.

En caso de discordancia entre los datos de la persona demandada y los del que contesta la demanda, el Juez tendrá por enderezada la acción. salvo oposición expresa de la parte actora. Si el trabajador actuare mediante apoderado se entenderá que el poder es suficiente para continuar la acción contra quien ha contestado la demanda”.

El art. 71 L.O. genera una presunción de veracidad que no necesita ser ratificada por ningún medio probatorio. Y por ello, resulta irrelevante que el actor no haya producido prueba corroborante de los hechos expuestos en el escrito inicial, dado que la rebeldía del demandado produce la inversión de la carga de la prueba sobre esos hechos. Consecuentemente, el juez laboral está obligado a dispensar al actor de la prueba del hecho presunto, no hay facultad judicial, sino un deber judicial impuesto por una norma (en el caso: el art. 71 L.O.) de la que sólo se puede apartar si se considera que existe colisión con una norma superior -declaración de inconstitucionalidad del mandato legal.

En este sentido la jurisprudencia ha establecido que la falta de contestación de demanda lleva a presumir como ciertos los hechos denunciados en el inicio, sólo cuando tales hechos sean “*lícitos, normales, posibles y también verosímiles*” así como también puntualizó que sólo cabe al juez definir mediante la aplicación de las normas respectivas, si los hechos presumidos como ciertos, justifican los reclamos (Conf. CNAT, Sala II, “Pérez, Dionisio c/ Meip Ingeniería SRL”, DT 1994-727 y “Barbano, Carlos A. C/ Fernández José L. y otros”, DT 1994-1744.



Y además *“Ante una situación procesal de rebeldía en los términos del art. 71 de la L.O., sólo deben presumirse como ciertos los hechos expuestos en el escrito de inicio y no así el derecho invocado, pues la calificación de los hechos y la declaración del derecho de los litigantes incumbe exclusivamente a los jueces, quienes deberán aplicar las normas vigentes, respetando su jerarquía y el principio de congruencia”*. (Del voto de la Dra. Porta, en mayoría). Sala III, CNAT. Expte. 12305/02". Gutiérrez, María Luisa c/Casabal Amalia y otros s/despido", 19/10/04, 86217.

“Si bien es cierto que en caso de falta de contestación de la demanda, se presumen como ciertos los hechos expuestos en ese escrito, salvo prueba en contrario (conf. art. 71, párr. 3, LO), la declaración de rebeldía del demandado no otorga fundamento automático a la demanda, sino que es menester que en la reclamación se invoquen los hechos con suficiente nitidez y coherencia para que, calificados jurídicamente por el magistrado, pueden dar lugar a un reconocimiento judicial del derecho invocado. La presunción del art. 71 párr. 3, LO no debe ser aplicada mecánicamente para viabilizar todos los reclamos articulados en el escrito de inicio, sin un previo análisis de las cuestiones técnico-jurídicas a la luz de los hechos invocados”. Sala V CNAT, Expte. 14344/05. “Coto C.I.C.S.A. c/ Fea Adrián Emiliano s/ consignación.” 30/03/07, SD. 69.457.

Ahora bien, 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 ídem](#).

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 acudirse, 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 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”

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 distracto 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.

Todo lo hasta aquí expuesto ha sido corroborado por nuestro más alto Tribunal que dijo: “El art. 242 LCT, no condiciona la validez del despido a la existencia de un sumario previo. La justificación de la injuria no queda, por razón de su generalidad, librada a la actividad discrecional del juzgado sino simplemente a su apreciación objetiva que debe ser efectuada a la luz de las reglas de la sana crítica.” (CSJN, 11/7/1996, López Alberto c. Telecom Argentina SA).

Y en esta línea de pensamiento, es necesario analizar y aclarar una serie de circunstancias.

La parte actora manifiesta que el actor fue despedido en fecha 03/03/2016 mediante Carta Documento alegando una falsa e injustificada “violación al principio de buena fe y confianza” supuestamente fundada en los hechos acaecidos en fecha 18/02/16.

El actor contesto dicha misiva mediante TCL CD 714959984 de fecha 07/03/2016 el cual textualmente dice:

“Buenos Aires, 07 de marzo de 2016.- En respuesta de vuestra Carta Documento CD 706975821 recibida en fecha 03/03/16 mediante la que me comunican un improcedente despido con causa, rechazo la misma por falsa, maliciosa, improcedente e injustificada. Resulta totalmente falso que en fecha



18/02/16 hubiere protagonizado hecho alguno en relación al vuelo LAN 4221 que implique violación del principio laboral de buena fe y confianza, ni mucho menos que ello signifique injuria laboral de magnitud y gravedad que no consienta la prosecución del vínculo laboral. Resulta por demás claro que si Uds. no me atribuyen la comisión de delito alguno no existe justificación alguna que fundamente la supuesta pérdida de confianza que alegan en forma genérica y vaga, lo cual implica que me están despidiendo sin causa alguna, no siendo por ende aplicable el art. 242 de la LCT. Por todo ello, intimo plazo 72 hs. procedan a abonarme las indemnizaciones derivadas del despido sin causa que me notificaran, bajo apercibimiento de accionar legalmente en los términos de lo dispuesto en las leyes 20744, 25323 y 25345”

Conforme lo expuesto, corresponde analizar la conducta del actor y si la demandada actuó en relación a dicha conducta.

El actor fue despedido con justa causa, la demandada debía desvirtuar los dichos y demostrar la causal de despido.-

Se deben analizar las pruebas ofrecidas y producidas por el empleador

La demandada no ha contestado ni probado la causal de despido toda vez que se encuentra rebelde.

Teniendo en cuenta dicha circunstancia y su situación procesal, nada ha aportado al expediente para rebatir las afirmaciones de la actora y defender o justificar su proceder despidiendo al actor.-

Por ello, el despido deviene incausado, derivando como lógico en el progreso de las indemnizaciones reclamadas por tal proceder de la demandada.-

Corolario de lo expuesto, es que corresponde hacer lugar a la demanda.

Así lo decido.

II.- Monto de condena:

Fecha de ingreso 26/05/2010

Fecha egreso 03/03/2016



Indemnización por antigüedad (art. 245 LCT)	165.887,22
Indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 LCT)	55.295,74
SAC sobre indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 LCT)	4.607,98
Integración del mes de despido (art. 233 LCT)	24.972,27
SAC sobre integración del mes de despido (art. 233 LCT)	2.081,02
Días trabajados del mes del despido	2.675,60
Vacaciones proporcionales (art. 156 LCT)	3.948,12
SAC sobre vacaciones (art. 156 LCT)	329,01
SAC proporcional	4.696,35
Total	264.493,31

La parte actora reclama la aplicación de las sanciones previstas en la Ley 25.323. Sin embargo, corresponde señalar que tales sanciones han sido expresamente derogadas por el artículo 96 de la Ley 27.743 (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, de 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, no puede prosperar la pretensión de la parte actora en cuanto a que tendría un “derecho adquirido” al cobro de tales multas por el solo hecho de haber ocurrido los hechos en el año 2016. 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 reclamados en concepto de multas derivadas de la Ley 24.013 y la Ley 25.323, por aplicación de la normativa vigente al momento del dictado de la presente, esto es, la Ley 27.743, que ha eliminado expresamente tales sanciones del ordenamiento jurídico.

Por otro lado, igual suerte corre la indemnización contemplada en el art. 45 de la Ley 25.345, puesto que estimo prudente no aplicarla en virtud de que la demandada pudo considerarse con mejor derecho y en atención a las particularidades del caso, eximiendo a la accionada de su abono.

En otro orden de ideas, prospera el reclamo por la entrega de los certificados que prescribe el art. 80 de la L.C.T

Respecto al daño moral corresponde su rechazo.

En efecto, la condena al pago por daño moral fundada en el derecho común, pretende cubrir lo que se entiende como los padecimientos normales que sufre, en mayor o menor medida, todo trabajador en la contingencia especial del caso. Es por ello, y no encontrando mérito alguno que permita siquiera inferir en qué situación se colocó al actor para proceder al pago de dicho resarcimiento, corresponde su desestimación.

Así tiene dicho la jurisprudencia que *“Si bien la existencia de una relación laboral no descarta in limine, la posibilidad de que entre las partes exista responsabilidad extracontractual, corresponde a quien reclama la reparación del*



daño, no solo la individualización de los hechos que considera perjudiciales sino, conforme el criterio que tiene sentado la CSJN, la prueba concreta de que dicho daño moral se ha sufrido (Fallos 273:269;302:1339) extremo éste que no se cumple cuando -como en el caso- la recurrente sólo se limita a manifestar de manera genérica que a raíz de la conducta fraudulenta de la demandada, ha sufrido un estado depresivo, sin producir ninguna prueba que respalde su postura.” Sala X CNAT. Expte. 21653/04 “Perez Karina c/ Pinto Hilda y otro s/ despido”, sent. 29/02/08.-

III.- En lo que respecta a la aplicación de intereses, en reiterados pronunciamientos he adherido al criterio expuesto por la Sala VIII de la CNAT, en los autos “Villanueva Néstor Eduardo c/ Provincia ART. S.A. y otro” (Expte. 65930/2013, SD del 15/8/2024) y consecuentemente, dispuse la adición al monto de condena del CER, como interés moratorio, ello por los fundamentos allí expuestos.

Ahora bien, ante nuevas circunstancias de índole económica, habré de seguir los extremos articulados en el voto del distinguido jurista Dr. Victor Pesino -con adhesión de la catedrática Dra. María Dora González- al resolver la causa “**Santander, Estela Beatriz C/ Tritestta S.R.L. y otros s/despido**” (Expte. 39332/2019, SD del 06/08/25 del Registro de la Sala VIII de la CNAT), cuyos argumentos reproduzco y hago míos.

En este nuevo pronunciamiento, el Tribunal –en términos que comparto- ha establecido que “*...justo es reconocer que, desde hace más de un año, los índices que miden el costo de vida o la inflación, vienen mermando considerablemente, lo que permite vislumbrar que las tasas de interés están volviendo a cumplir con su función reguladora de la inflación, en una economía más estable. Desde esta óptica, no considero prudente mantener sine die la utilización del CER, como tasa de interés, por advertir que ese procedimiento puede llevar a la obtención de resultados desproporcionados, comparados con el poder adquisitivo de los créditos en la época en que se devengaron*” (v. voto del Dr. Pesino en “Santander, Estela Beatriz C/ Tritestta S.R.L. y otros s/despido”).

Por tales motivos, propongo que, desde la exigibilidad del crédito (03/03/2016) hasta el 31 de diciembre de 2023 se aplique el CER como tasa de interés y, a partir del 1º de enero de 2024, al resultado que se obtenga se adicionen los intereses



del Acta 2658 de la CNAT (tasa activa efectiva anual vencida, Cartera General Diversas del Banco Nación), hasta el efectivo pago.-

IV.- La demandada **INTERCARGO S.A.** será condenada también a hacer entrega al trabajador la documentación exigida en el artículo 80 LCT primer párrafo, es decir constancia documentada de los fondos ingresados a la seguridad social ya sea como obligado directo o agente de retención. Asimismo deberá hacer entrega del certificado al que se refiere el párrafo 2do de la norma citada, es decir un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstas, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuadas con destino a los organismos de seguridad social, como así también la calificación profesional obtenida en o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación, este último requisito incorporado en el Capítulo VIII por la Ley 24.576. El certificado ordenado precedentemente deberá ser entregado al trabajador en la oportunidad dispuesta por el art. 132 de la L.O. y en el plazo de diez días bajo apercibimiento de imponer astreintes-\$50.000.- (art. 804 Código Civil) por cada día de retardo en el cumplimiento de la obligación, por el plazo de treinta días luego de vencido el cual, el certificado será confeccionado por el Juzgado con los datos que surgen de la causa, entregado al accionante y comunicada esta circunstancia a la Administración Federal de Ingresos Públicos mediante oficio de estilo (conf. art. 132 L.C.T. modificado por art. 46 ley 25.345) y sin perjuicio del derecho del accionante al cobro de las astreintes que pudieran haberse devengado.

V.- Las costas se imponen a la demandada vencida. (conf. art. 68 CPCCN).

VI.- Para regular los honorarios se tendrá en cuenta el monto del litigio, mérito, importancia y éxito de los trabajos realizados, como así también lo normado por la Ley 21.839 y 27.423 (art. 38 de la L.O.) y concords. Ley 24.432 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 quedar firme el presente pronunciamiento 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 el impuesto al valor agregado, que estará a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.

Por todo lo expuesto, fundamentos invocados y disposiciones aplicables,

F A L L O: 1) Haciendo lugar la demanda interpuesta por **ARGAÑARAZ, PABLO MARTIN** contra **INTERCARGO S.A.**, a abonar mediante depósito judicial y dentro del quinto día de notificada la liquidación que resulte del art. 132 de la L.O. la suma de **PESOS DOSCIENTOS SESENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS NOVENTA Y TRES CON TREINTA Y UN CENTAVOS (\$264.493,31.-)**, con más sus intereses dispuestos en el considerando respectivo.

2) Imponer las costas a la demandada vencida. (conf. Art. 68 CPCCN).

3) En el plazo establecido en el art. 132 de la LO, la demandada deberá adjuntar la certificación de aportes y servicios establecida en el art. 80 de la LCT.

4) Regulando los honorarios de la parte actora, la cantidad de 38 UMAS equivalentes al momento de la presente sentencia definitiva en la suma de \$2.879.982, en forma conjunta y por todo concepto, incluidas sus actuaciones ante el S.E.C.L.O.

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

