Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Sun Sep 13 7:33:16 2026 / +0000 GMT

Despido Con Causa Perdida De Confianza Injuria Grave Comunicacion Maltrato Laboral Violencia Contra La Mujer Acoso Sexual Machismo

JURISPRUDENCIA Villa la Angostura, tres de Julio del año dos mil Veinte. Y VISTOS: los autos caratulados "T. A. S. E. C/ BAHIA MANZANO S.A. S/ DESPIDO POR CAUSALES GENERICAS? Expte Nro. 11362/2019 del Registro de la Secretaría Única de este Juzgado de Primera Instancia Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia de Villa la Angostura, IV Circunscripción Judicial de la Provincia del Neuquén, puestos a despacho para resolver en definitiva de conformidad a su estado y; CONSIDERANDO: I) Antecedentes: a) Que a fs. 1/22 se presentó el Sr. Simón, DNI: ..., a través de su apoderado, el Dr. ...; reclamando de Bahía Manzano S.A., CUIT: ..., el pago de la suma de $3.239.933,41.- con más sus intereses y costas en concepto de indemnización por despido sin causa, resultantes de la liquidación que al efecto practicó a fs. 21 y vta. Sostuvo como fundamento de su pretensión: 1) Que ingresó a trabajar para la demandada el 19 de Diciembre de 1993.- 2) Que realizó tareas de ?Recepcionista? (Convenio Colectivo de Trabajo -en adelante CCT- 389/04). Que a partir del año 2011 se agregó a sus tareas la función de ventas de hotelería.- 3) Que siempre prestó tareas en forma correcta y eficiente sin tener, hasta el día de la desvinculación, llamados de atención, apercibimientos o sanciones. Que así, cuando se cumplieron 25 años de servicio en la empresa, su trayectoria fue reconocida en un evento conmemorativo a tal fin en el que se le entregó un diploma.- 4) Que el 4 de Abril de 2019 y en ocasión de encontrarse trabajando en horas del mediodía, el Gerente del establecimiento, Sr. I. R.s, le informó que tenía que firmar unos papeles y lo llevó personalmente al estudio del Dr. Hensel sin explicarle de qué papeles o trámite se trataba. Que dicho profesional lo atendió y le pidió que lo acompañe a la escribanía sita en planta baja de dichas instalaciones. Que allí la escribana Mariela Duarte le leyó un acta, que acompaña en copia. Que el actor se negó a notificarse y se retiró de la escribanía. Que volvió inmediatamente a su lugar de trabajo y que no lo dejaron ingresar.- 5) Que luego se suscitó un intercambio epistolar entre las partes el que culminó con el inicio de las presentes actuaciones.- 6) Que conforme se desprende del acta adjuntada, se notificó al actor del despido dispuesto por la patronal sin que haya existido un descargo respecto de las supuestas causas (denuncias de trabajadoras) que derivarían en la pérdida de confianza en su persona. Que ello fue así porque se lo notificó directamente del despido, sin que haya existido procedimiento, plazo, ni descargo alguno del trabajador. Que se ha privado al actor de ejercer su derecho de defensa y que, en consecuencia, el distracto laboral no se ha practicado conforme a derecho.- 7) Que más allá de lo dicho, el despido carece de justa causa. Que la pérdida de confianza no se configura en el presente caso puesto que no se acreditó la autoría de ninguna de las situaciones invocadas por la accionada respecto de una supuesta conducta reprochable del actor. Que resulta inverosímil que la patronal haya perdido confianza en un empleado con 25 años de antigüedad, sin faltas anteriores por ningún motivo, por unas supuestas denuncias que nunca le fueron informadas ni notificadas. Citó jurisprudencia.- 8) Que se ha violado también el art. 243 LCT en cuanto no se indicaron en la comunicación del despido los motivos precisos y claros que lo determinaron (circunstancias de tiempo, lugar, modo y hechos concretos). Que el acta notarial resulta ambigua y poco clara en canto dispone: ?...ante las denuncias recibidas por su compañeras de trabajo... ...se lo despide con justa causa puesto que su comportamiento frente a sus compañeros de trabajo y en especial al personal femenino.?- 9) Que parte de su remuneración mensual era abonada sin registrar ni hacerse los aportes de Ley. Que Bahía Manzano S.A. les abonaba a los trabajadores del sector recepción un porcentaje del 7% sobre las ventas que realizaban por ?hotelería? con más la suma de $1.785,00.- al actor por ser responsable de área y la de $3.000,00.- en el año 2018 en concepto de mejor vendedor. Que ello da lugar a la aplicación de la multa del art. 1 ley 25.323.- 10) Practicó liquidación conforme constancias de fs. 21 y vta. reclamando indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, y multas de los arts. 1 y 2 Ley 25.323.- 11) Acompañó y ofreció prueba, hizo reserva del caso federal, fundó en derecho y solicitó se condene a la accionada con imposición de costas. b) Corrido el traslado de ley a fs. 27/58 y 61/65 se presentó la demandada Bahía Manzano S.A. a través de su apoderado, el Dr. Guillermo A. Hensel, contestando demanda y solicitando su total rechazo con costas a la actora. Negó genérica y específicamente los hechos en que se funda la demanda como así también la liquidación practicada. Sostuvo en lugar de los hechos negados: 1) Que el actor se desempeñó como su dependiente bajo la categoría y funciones que surgen de la registración del vínculo.- 2) Que la relación laboral se desarrolló con normalidad hasta que comenzó a recibir denuncias de acoso, maltrato y humillaciones por parte de otras empleadas. Que, en consecuencia, el 26 de Noviembre de 2018, en una reunión de recepción, la Sra. G. K. manifestó que estaba cansada de recibir comentarios sexistas, machistas y denigrantes por parte de. Que por tal motivo, el gerente I. R. habló con él constituyendo ello su primer llamado de atención.- 3) Que las denuncias informales continuaron pero, al no contar con denuncias escritas, la empresa no podía hacer más que llamados de atención al actor.- 4) Que cuatro empleadas del sector recreación (R. L., S.

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Sun Sep 13 7:33:16 2026 / +0000 GMT

H. S., A. A. y M. C. C.) volvieron a quejarse y presentaron un escrito informando toda la situación a las autoridades del hotel.- 5) Que en base a ello, la empresa pudo determinar el modo de operar del accionante. Que comenzaba con comentarios de índole sexual y que cuando lo rechazaban, cambiaba su actitud convirtiéndola en maltrato, respuestas agresivas y comentarios denigrantes.- 6) Que recibidos los reclamos por escrito y en el marco de un sumario interno, se sumaron declaraciones en el mismo sentido por parte de sus compañeras de recepción G. K. y R. M. como así también de la gobernanta J. D..- 7) Que teniendo en cuenta la gravedad de los hechos y que se venían sucediendo desde hace tiempo, las empleadas sostuvieron que no lo denunciaron antes porque no sabían cómo proceder y que tenían miedo a la exposición que iban a sufrir.- 8) Que la patronal habló nuevamente con solicitando su descargo y desistimiento de sus conductas inapropiadas, a lo que este simplemente negó los hechos imputados. Que la empresa le informó y entregó copias de las denuncias de las víctimas para que efectúe su descargo.- 9) Que ante la negativa del actor, acudió a un notario a fin de que notifique al mismo las denuncias en su contra y su consecuente despido con justa causa. Que la medida fue dispuesta en pos de la salud psicológica e integridad física de las trabajadoras del hotel y que sólo por esta causa de extrema gravedad es que se decidió desvincular a un dependiente con tantos años de antigüedad.- 10) Que, luego del despido, las trabajadoras en cuestión efectuaron sus denuncias ante la Oficina de Violencia del fuero.- 11) Que el actor tuvo oportunidad de realizar su descargo y de cesar en su conducta inapropiada. Que el acta notarial que se acompaña reza: ?...le notifico que ante las denuncias escritas recibidas por sus compañeras de trabajo... ...sin perjuicio de habérselas exhibido para efectuar el descargo correspondiente y siendo el mismo insuficiente para desvirtuarlas, se lo despide con justa causa...? Que la jurisprudencia dominante exige al empleador, en supuestos como el presente, que realice una investigación para identificar al agresor y las circunstancias que rodean al hecho pero que de ninguna manera exige llevar a cabo un antejuicio o sumario administrativo, lo que es propio de relaciones de trabajo que cuentan con estabilidad propia como en los casos de empleados públicos. Citó jurisprudencia.- 12) Que, respecto de la pérdida de confianza, entiende que al ser un factor subjetivo de la patronal, debe necesariamente derivar de un hecho objetivo de por sí injuriante. Que ello se configura con el accionar ya descrito por parte del Sr. y que se desprende de todas las notas presentadas por las demás empleadas. Que no se puede confiar en un dependiente que mantiene conductas que lesionan psíquicamente a sus compañeros de trabajo. Que además, al ser el accionante recepcionista, quien mantenía contacto directo con los huéspedes que en su mayoría eran familias con niños, no podría nunca la patronal mantenerlo en su puesto de trabajo. Que la pérdida de confianza es manifiesta.- 13) Que el presente caso se ve agravado puesto que la violencia ejercida por siempre fue contra personal femenino. Que, conforme jurisprudencia citada, la patronal carga con una obligación extracontractual de impedir hechos de violencia de género en el ámbito laboral.- 14) Que la demandada entrega un manual de convivencia a cada uno de sus empleados, quienes proceden a su suscripción luego de su lectura. Que así lo hizo también el actor. Que el mismo reza: ?...Manzano Resort se compromete a prevenir y erradicar las conductas de acoso laboral y mala convivencia, a defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo. Cualquier colaborador sobre quien se evidencie comportamientos de hostigamiento será sujeto a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.?- 15) Acompañó y ofreció prueba, impugnó la liquidación practicada, fundó en derecho y solicitó se rechace la demanda con costas a la actora. c) Fracasada la instancia de conciliación (cfr. fs. 88); Se recibió la causa a prueba conforme surge de las actuaciones de fs. 89/90 y siguientes. II) Los hechos probados: De manera preliminar he de recordar que, tal como lo ha manifestado en reiteradas oportunidades nuestro tribunal de alzada, ?...los jueces no estamos obligados a seguir puntillosamente todas las alegaciones de las partes, sino aquellas que guarden estrecha relación con la cuestión discutida, ni ponderar todas las medidas de prueba sino las que sean conducentes y tengan relevancia para decidir la cuestión sometida a juzgamiento...? (cfr. Cámara de Apelaciones con Competencia en materia Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia de la II, III, IV y V Circunscripción Judicial de la Provincia de Neuquén; Sala II; ?REINHOLD ALEJANDRO FEDERICO C/ LA CORDILLERANA S.A. Y OTRO S/ DESPIDO POR CAUSALES GENERICAS? entre otros; Acuerdo del 11/12/2015). En tal sentido, procederé sólo al análisis de los medios probatorios que resulten conducentes para dilucidar los hechos controvertidos por las partes. a) Las partes produjeron la siguiente prueba: 1) Prueba documental de la actora: A fs. 5/6 obran dos recibos de remuneraciones del actor correspondientes a los meses de Marzo y Abril (Liquidación Final) de 2019. De los mismos surge que su empleadora fue Bahía Manzano S.A., que su fecha de ingreso fue el 18 de Diciembre de 1993, que su categoría fue la de ?Recepcionista? y que su salario básico al momento del despido ascendía a $18.811,00.- Que en el recibo correspondiente a su liquidación final se incluyeron los rubros SAC y Vacaciones No Gozadas 2017 a 2019. A fs. 10/11 se agregó Acta de Notificación plasmada en Escritura N° 85, Folio 190, del 4 de Abril de 2019, suscripta por la escribana Laura Mariela Duarte. Allí se consignó que intervino el Dr. Guillermo Alejandro Hensel en su carácter de apoderado de Bahía Manzano S.A. y que solicitó ?...deje constancia de la notificación de despido por justa causa al señor Arismendi...? en los siguientes términos: ?Por medio de la presente... ...le notifico que ante las denuncias escritas recibidas por sus compañeras de trabajo... ...sin perjuicio de habérselas exhibido las mismas para efectuar el descargo correspondiente y siendo el

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Sun Sep 13 7:33:16 2026 / +0000 GMT

mismo insuficiente para desvirtuarlas, se lo despide con justa causa puesto que su comportamiento frente a sus compañeros de trabajo y en especial frente al personal femenino, genera una pérdida de confianza tal que hace imposible la prosecución del vínculo laboral; máxime cuando esta empresa debe velar por la integridad física y psicofísica de todos sus dependientes... ...Queda usted debidamente notificado. ? Que siendo las 12:30 horas compareció el Sr. T, procediendo la escribana a leerle el requerimiento efectuado por el Dr. Hensel en los términos trascriptos supra. Que el actor fue debidamente notificado y que, impuesto de la posibilidad que tenía de firmar el acta, manifestó que no la suscribiría ya que deseaba ser asesorado por su abogado. A fs. 7/8 y 13 se glosó el intercambio telegráfico habido entre las partes. A fs. 7 obra Telegrama (en adelante TCL) ... del 8 de Abril de 2019 remitida por el trabajador mediante el cual rechazó el despido practicado y notificado mediante acta notarial como así también la causal invocada. Sostuvo que era falso que haya realizado un descargo y el despido no se realizó conforme a derecho en cuanto a su procedimiento. Negó e impugnó las denuncias de compañeras de trabajo referenciadas en dicho acta. Sostuvo que al no haberse registrado sus haberes abonados en concepto de comisiones por venta de hotelería, responsable de área y mejor vendedor del año 2018, correspondería la indemnización prevista por el art. 1 Ley 25.323. En consecuencia, intimó el pago de las indemnizaciones de los arts. 245, 232 y 233 LCT, 1Ley 25.323, SAC proporcional y vacaciones no gozadas. Asimismo intimó la entrega del Certificado de Trabajo, Remuneración y Servicios. A fs. 13 se glosó CD ... en la que la patronal rechazó las intimaciones recibidas, ratificó el despido con causa notificado y las causales invocadas, negó que exista deficiente registración y la existencia de comisión alguna por ventas. A fs. 8 se agregó TCL ... mediante el cual el actor rechazó la misiva recibida e hizo saber que iniciaría acciones legales reclamando también el pago de la multa prevista por el art. 2 Ley 25.323. A fs. 9 se agregó Constancia de Baja del Trabajador ante AFIP en la que se consignó como fecha de cese de la relación el 4 de Abril de 2019; como modalidad de contrato ?A tiempo completo indeterminado/Trabajo permanente?; como convenio colectivo de trabajo (en adelante CCT) aplicable el N° 389/04; y como categoría del trabajador la de ?Recepcionista?. A fs. 16/18 se glosaron diversas fotografías. A fs. 16 puede verse al Sr. sosteniendo una placa, la que reza: ?Manzano Resort felicita y agradece a por su trayectoria de más de 25 años.? y fue acompañada en original en Sobre ?11362/209 - A?. La demandada no negó ni impugnó la prueba documental acompañada por la actora. 2) Prueba documental de la demandada: A fs. 27/29 acompañó copia del Reglamento de Convivencia de Manzano Resort suscripto por el Sr. T (cfr. fs. 29). El mismo reza, en lo que aquí nos interesa: ?... Manzano Resort se compromete a prevenir y erradicar las conductas de acoso laboral y mala convivencia, a defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo. Cualquier colaborador sobre quien se evidencie comportamientos de hostigamiento será sujeto a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias... ...El incumplimiento de este reglamento de convivencia dará lugar a una sanción. El análisis de la gravedad y criterio a aplicar para asignar a cada sanción está bajo la responsabilidad de la Gerencia operativa y el Responsable asignado del área, la repetición de los incumplimientos de este reglamento serán sancionados de acuerdo a la legislación laboral vigente. Los tipos de Sanciones que se pueden llegar a aplicar son: Advertencia Verbal... ...Apercibimiento Escrito... ...Suspensión... ...Luego de aplicada una primera suspensión por la razón que fuera, en caso de verificarse nuevos incumplimientos se aplicaran nuevas y más graves suspensiones, pudiendo llegarse al despido con justa causa si los cumplimientos son reiterativos. ? A fs. 33/39 obran constancias escritas a mano alzada suscriptas por diversas empleadas de Bahía Manzano S.A. (Abdhalla, Churruarin, Duarte, Habibi, Klavzar, Murcia y Llamas) fechadas entre el 19 y el 26 de Marzo de 2019 en las cuales se denuncian diversas actitudes del actor consistentes, en términos generales, en comentarios y actitudes de tipo sexuales, sexistas y machistas referidos al desempeño laboral de sus compañeras como así también a su condición física. Aclaro que, en honor a la brevedad, no detallaré aquí los términos de dichos escritos, puesto que luego fueron ratificados y ampliados, en líneas generales, en oportunidad de deponer las referidas empleadas como testigos de la causa. Por tanto, más adelante al analizar tal medio probatorio me explayaré en los pormenores de sus dichos. A fs. 52 se agregó Constancia de Baja del Trabajador ante AFIP en los mismos términos analizados al tratar la prueba documental del actor. A fs. 54 obra copia simple del recibo del 4 de Abril de 2019 suscripto por el Sr. en el que se dejó constancia de que se le hizo entrega de la liquidación final, Certificación de Servicios y Remuneraciones y Certificado de Trabajo del art. 80 LCT. La actora negó toda la documental acompañada por la demandada por no costarle su existencia, autenticidad y veracidad, pero lo hizo sólo de manera genérica (cfr. art. 21 in fine Ley 921). 3) Exhibición de Libros: La patronal no cumplió con la presentación de los libros y planillas laborales requeridos por el trabajador, por lo que corresponderá hacer efectivo el apercibimiento de los arts. 38 Ley 921 y 55 LCT cuya extensión y efectos serán analizados infra. 4) Informativa: A fs. 107 obra contestación de oficio de la Oficina de Violencia de Villa la Angostura. Allí se informó que no se efectuaron denuncias realizadas en el marco de la Ley 2786 en contra del Sr. más allá de las que dieron lugar al expediente número 11312/2019 caratulado ?L. R. y otros c/ T s/ Situación Ley 2786?. A fs. 163/164 se agregó informe del Estudio Contable Beratti en el que se acompañó el legajo laboral del actor que se reservó en Secretaría bajo Sobre ?11362/2019 - Legajo Personal Sr.?. A continuación pasaré a analizar las constancias allí obrantes que sean de interés para la causa. Se acompañó

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Sun Sep 13 7:33:16 2026 / +0000 GMT

original de la Constancia de Baja del Trabajador ante AFIP obrante a fs. 52, original del recibo del 4 de Abril de 2019 suscripto por el Sr. T Arismendi en el que se dejó constancia de que se le hizo entrega de la liquidación final, Certificación de Servicios y Remuneraciones y Certificado de Trabajo del art. 80 LCT glosado a fs. 54 y originales de los recibos de remuneraciones (con firma del Sr.) obrantes a fs. 5/6. Surge del legajo también una nota de apercibimiento en original de fecha 5 de Junio de 2008 y suscripta por el actor en los siguientes términos: ?Sr., Por la presente le informamos que la Gerencia de Bahía Manzano, ha decidido llamarle la atención, a modo de apercibimiento, por usted llevarse del complejo un chaleco de pluma que no era de su propiedad. El mismo fue olvidado por un pasajero... ...Este hecho podría considerarse hurto y podría aplicarse la máxima sanción disciplinaria. Se le informa también que si existiese una próxima vez usted será sancionado más severamente.? Se agregaron también allí otras notas de apercibimiento en original: De fecha 9 de Julio de 2004 suscripta por el actor en los siguientes términos: ?Sr., Por intermedio de la presente, la Gerencia del Complejo Bahía Manzano S.A. le comunica que ha decidido apercibirlo por fumar en su puesto de trabajo (Recepción), en horas de la noche del día 3 del corriente mes.?; De fecha 14 de Agosto de 2003 suscripta por el actor en los siguientes términos: ?Sr., Por intermedio de la presente le comunicamos que la Gerencia de Bahía Manzano S.A., ha decidido apercibirlo por su incorrecto proceder, al haber discutido telefónicamente con una persona vinculada a un compañero de trabajo, comportándose incorrectamente y en forma ofuscada en áreas públicas al brindar una imagen inapropiada a sus funciones como recepcionista.?; De fecha 28 de Junio de 2003 suscripta por el actor en los siguientes términos: ?Sr., Por intermedio de la presente le informamos que la Gerencia de Bahía Manzano S.A. ha decidido apercibirlo por haberse dirigido en forma incorrecta e inadecuada, habiéndolo expresado en forma escrita en el cuaderno de novedades de Recepción en dos oportunidades, días 24 y 26 del corriente. De esta manera, la Empresa le informa que no permitirá faltas de respeto de ninguna índole hacia las personas que la conforman.?; Y de fecha 29 de Enero de 2002 suscripta por el actor en los siguientes términos: ?Sr. Simón Esteban, Comunicámosle, por medio de la presente, que en virtud de los hechos acaecidos el día 28/1/2002, en ocasión de reunirse el personal de recepción con la Gerencia General, en donde su conducta y obrar hacia sus compañeros y superiores excedieron los límites de buena conducta y el debido respeto. Por todo ello se le aplica la sanción disciplinaria de apercibimiento. Asimismo queda notificado que en el supuesto de continuar con su indebida actitud y conducta, será sancionado más severamente.? 5) Testimoniales: A fs. 113/114 compareció la Sra. G. R. F., dependiente de la demandada en el sector de mucamas y lavaderos y ex compañera de trabajo del actor, quien manifestó que el actor trabajaba en el área de recepción en turnos rotativos de 8 horas diarias, que según sabe su conducta durante el vínculo laboral siempre fue buena y que tenía una excelente relación con los huéspedes. Que desconoce los motivos por los que finalizó la relación de trabajo, aunque sí sostuvo que se hablaba entre los compañeros de que ?esta situación ya no da para más?, pero que no se decía de qué situación se trataba. Que tenía contacto con cuando trabajaban en el mismo horario, pero que mayormente era telefónico puesto que su lugar de trabajo (gobernantía y lavadero) está alejado de la recepción. Que en el complejo eran un total de entre 50 y 60 empleados. A fs. 115/116 prestó declaración testimonial la Sra. R. C. A., dependiente de la demandada en el área de gobernantía como mucama y ex compañera de trabajo del actor, quien dijo que este último laboró como recepcionista con una jornada de 8 horas diarias en turnos rotativos. Que su conducta durante la relación laboral siempre fue buena, que no tiene conocimiento de que haya sido sancionado alguna vez y que desconoce los motivos de finalización de la misma. Que el accionante siempre fue respetuoso y no le faltaba el respeto a nadie. Que en la empresa había un total, aproximado, de 50 empleados.

A fs. 117/118 compareció el Sr. Ricardo Alberto Antriau, empleado de la demandada en el área de recepción y ex compañero de trabajo del actor. Relató que T trabajó en una jornada de 8 horas diarias con turnos rotativos y que su conducta durante la relación laboral fue buena. Que desconoce los motivos por los que finalizó el vínculo, que él estaba de vacaciones en ese momento y que cuando regresó el accionante ya no estaba. Que por comentarios en el complejo escuchó que lo habían despedido por maltrato a los compañeros sin poder aportar más detalles. Que no tiene conocimiento de que alguna vez se haya sancionado al actor. Que los empleados de recepción, incluido T, hacían ventas hoteleras y que por ello les pagaban una comisión del 5%. Que esta modalidad se implementó en una charla que tuvieron a pedir un aumento de sueldo y que ello fue, aproximadamente, 5 o 6 años antes de producida su declaración. Que si se alcanzaba cierto monto de ventas, había un premio a fin de año del 2% de la venta total y que también había un premio para el mejor vendedor, aunque no recuerda el porcentaje. Que además junto a eran responsables de área y que, el mes que les tocaba el turno mañana, percibían el pago por dicho concepto que en un principio era de $1.300,00.- y que al final era de $1.800,00.- Que todos los pagos referidos les eran efectuados por la administración y que les hacían firmar un recibo del cual no les daban copia. Finalmente sostuvo que nunca había visto ningún inconveniente o problema entre el actor y las distintas empleadas que le fueron consultadas (A., D., K., M. y C.) pero aclaró que él solo se cruzaba con el accionante y que no compartían tiempo en el área. A fs. 119/120 compareció el Sr. Daniel Oscar Belsito, ex empleado del sector de recepción de la demandada y ex compañero de trabajo del actor. Indicó que trabajaba como recepcionista en turnos rotativos de 8 horas diarias y que su conducta en el trabajo siempre fue perfecta. Que desconoce los motivos por los que finalizó el vínculo. Que no supo nada más y que cuando él

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Sun Sep 13 7:33:16 2026 / +0000 GMT

trabajaba, en el turno noche, no había nadie más. Relató también que los recepcionistas hacían ventas de hotelería y que por ello les abonaban el 5% de las mismas más otro plus a fin de año si alcanzaban un objetivo. Que cuando le abonaban por dicho concepto, firmaba un recibo que quedaba en administración y que no les entregaban copia. Preguntado también por las empleadas A., D., K., M. y C., sostuvo que desconoce que hayan tenido algún inconveniente con el actor. A fs. 121/122 prestó declaración testimonial la Sra. M. F. d. R. S., actual empelada de Bahía Manzano S.A. como mucama y ex compañera de trabajo de Ti. Relató que el actor fue recepcionista y que laboró en turnos rotativos de 8 horas diarias. Que su conducta durante la relación de trabajo siempre fue buena. Que en su carácter de delegada sindical habló con el gerente de la empresa, Sr. R., quien le dijo que el despido fue por problemas de conducta, pero que nunca le aclaró los detalles. Que, en cuanto ella podía ver, el trato del accionante con sus compañeros de trabajo siempre fue bueno. Preguntada también por las empleadas A., D., K. y M., sostuvo que desconoce que hayan tenido algún inconveniente con el actor. A fs. 137/139 compareció la Sra. R. M., dependiente de la demandada en el sector de recepción desde el mes de Mayo de 2017 y ex compañera de trabajo del actor, quien manifestó que el actor trabajaba en el área de recepción con una jornada 8 horas diarias y que, si bien lo hacían en turnos separados, alguna vez les tocó compartir el turno de los sábados. Sostuvo que ?Su conducta en el ámbito laboral, conmigo, fue inapropiada. Lo digo por el... ...maltrato y por la forma que tenía de dirigirse hacia mí bastante desubicada, subida de tono, con frases desubicadas. Por ejemplo, en el cambio de turno, yo me dirigía a una parte de la recepción en la que no tenía que compartir el escritorio para no cruzármelo hasta el momento de irme... ...allí esperaba. Pero él iba y se sentaba en los sillones y me hacía preguntas por ejemplo: qué hacía con mi novio, con qué ropa dormía, si lo hacía con camisón, con ropa, en bombacha y corpiño; A lo que yo claramente no respondía y me iba teniendo que esperar la transfer afuera. Si mi papá... ...me llevaba a trabajar, me hacía el comentario si el que me había llevado... ...era ?su suegro'. Además me llamaba por teléfono en varias ocasiones después de mi horario laboral, a mi celular personal, para hostigarme, diciéndome que yo había hecho mal mi trabajo... ...Los sábados que compartíamos el turno, compartíamos 7 horas... ...eran constantemente chistes sobre mi condición de mujer y la poca eficiencia que podía llegar a tener, que era lenta, que no servía... ... Yo no presencié situaciones de este tipo con otra persona, porque los turnos siempre eran de a uno o dos en este caso... ...siempre había comentarios... ...sobre la vestimenta, por ejemplo si tenía pantalones apretados o no.? Explicó que los comentarios referidos a qué hacía con su novio, si la había traído su suegro, qué tenía puesto de ropa y cómo dormía fueron durante su primer año de trabajo, que luego la testigo le ?frenó el carro?, le ?puso un corte? y discutieron. Que a partir de allí comenzó el maltrato y hostigamiento referido puntualmente a lo laboral. Respecto del distracto indicó que tiene entendido que fue por las reiteradas quejas de maltrato y acoso. Aclaró que los episodios relatados sucedían cuando estaban a solas, sin presencia de otras personas. Que en un principio hizo reclamos verbales al gerente hasta que luego lo hizo por escrito como así también ante la Oficina de Violencia de Género en Abril de 2019. Que los reclamos verbales los hizo en cuatro oportunidades, que en consecuencia, de la gerencia hablaban con el actor y que este se calmaba ?un tiempito?. Que otras compañeras del área de recepción, recreación y restaurant le comentaron también que no querían ir a la recepción a pedir cosas propias del área para no cruzarse con T. Que estas eran K., A., D., H. y L.. Finalmente agregó que en el área de recepción les abonaban un premio en efectivo de acuerdo a la cantidad de reservas de hotelería ingresadas y que los pagos eran realizados por la administración. A fs. 140/141 prestó declaración testimonial el Sr. I. R., dependiente de la demandada en el carácter de gerente operativo desde el año 2009, quien dijo que el actor trabajó como recepcionista con una jornada laboral rotativa de 8 horas diarias con los francos que por CCT el correspondían. Que durante el último tiempo el Sr. T tuvo maltrato con sus compañeras mujeres. Que recibió comentarios de empleadas en tal sentido y que esto fue durante los últimos dos años de la relación laboral e intensificándose hacia el final. Que luego 7 empleadas de diferentes sectores (recepción, gobernantía y recreación) presentaron notas por escrito en las que daban cuenta que el accionante les hacía comentarios de índole sexual, guarangos, soeces, ordinarios, tales como: ?'que cogible que viniste hoy' le dijo a G. K., ?Que buenas tetas o que lindo culo', entre otros...? Que todas las empleadas coincidieron en que luego de que le decían a T que cesara con este tipo de comentarios, ?como que le daba un despecho o pasaba de esos comentarios sexuales a malos tratos directamente, tratos despectivos del tipo: ?sos mujer, no entendés nada', ?hoy te vino tu ciclo', entre otras.? Aclaró que estos últimos comentarios fueron efectuados verbalmente. Que también realizaron estas denuncias ante la Oficina de Violencia. Que recibidas las notas por parte de las trabajadoras y consultada la asesoría legal de la empresa, se desvinculó al actor. Agregó que previo a la desvinculación y cada vez que recibían quejas de sus compañeras de trabajo, se reunían con el accionante y le indicaban que este tipo de conductas no estaban permitidas y que desista de las mismas a lo que este respondía que siempre había actuado así, que no iba a cambiar su actitud y que entendía que lo que hacía no estaba mal. Que siempre se lo advirtió oralmente, pero no se dejó apercibimiento por escrito. Que la primera queja la recibió de J. D. aproximadamente dos años antes de su declaración (20 de Noviembre de 2019). A fs. 142/144 compareció la Sra. G. K., empleada de la demandada en el área de recepción y ex compañera de trabajo del actor. Relató que T trabajó en el área de recepción en una jornada de 8 horas diarias con turnos rotativos, un mes en el turno mañana y un mes en el turno tarde. Que la deponente

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Sun Sep 13 7:33:16 2026 / +0000 GMT

trabajaba los días sábados de 9 a 17 horas y que por ello compartía con el actor un mes de 9 a 16 horas y otro mes de 16 a 17 horas. Relató que ?... cuando entraba un señor que decía que era casado, él decía que era ?castrado' y a veces le ofrecía el servicio de sicario... ...respecto de su mujer... ...desde hace tres o cuatro años cuando yo empecé a trabajar... ...siempre me tocaba la mano, o la rodilla, o el botón de la blusa, y me tiraba el cinturón del pantalón... ...Siempre en esa situación de insinuación me decía ?Gigi, Gigi, te quiero coger, tu novio es un amigo, todo lo que te haría', me lo decía a cada rato, durante las 7 horas, cuando estaba aburrido y no habían pasajeros que pasaban por recepción. En 7 horas me lo decía unas 20 veces. Él siempre era violento en ese sentido... ...Una vez a una señora le dijo: ?Que lindas que te quedaron después de operarte', se refería a las tetas porque tenía un escote. Él siempre tenía esa manera de hablar... ...Después empezamos a discutir porque él me decía que yo tenía que hacer lo que él decía, porque era como el encargado del área, me gritaba delante de los pasajeros... ...Ya se había armado un clima de discusión desagradable y lo que a mí más me molestó... ... fue que un día entró a las 16 horas... ...Estaba en mi computadora y él me decía que le de la llave de una habitación y yo no lo escuché, él se me venía cerquita de la nuca, buscaba la llave debajo de mí y me hablaba en el oído y me decía: ?Que lenta que estás', pero con una ironía tan horrible... ...después volvía y me decía lo mismo a la oreja. Habrán sido 3 sábados que sucedía lo mismo y yo me iba muy angustiada a mi casa.? Explicó que luego, en una reunión de recepción previa al inicio de la temporada, comunicó al gerente que estaba cansada de las faltas de respeto de T. Que luego se lo cruzó un par de sábados más y que al cabo de unos 15 días el actor se fue de la empresa. Que fue en la referida reunión cuando informó por primera vez de los hechos ocurridos, que antes sólo los había hablado con el actor. Que todos los hechos referidos ocurrieron dentro de la recepción la que, según explicó, ?...tiene dos metros y medio por un metro y medio.? Finalmente, indicó que el resto de sus compañeros de recepción percibía comisiones por ventas de hotelería, las que eran abonadas por la administración. A fs. 145/146 compareció la Sra. J. d. C. D., empleada del sector de gobernantía de la demandada y ex compañera de trabajo del actor. Indicó que T trabajaba como recepcionista en turnos rotativos de 8 horas diarias. Sostuvo que a partir de 2002 empezó a tener trato más directo con el accionante por cuestiones de trabajo, dado que ella estaba como ayudante de gobernantía. Dijo: ?Yo sufrí mucho, al principio yo llegaba y sí o sí tenía que pasar por la recepción, y en lugar de preguntarte cómo estabas te preguntaba qué bombacha te pusiste o qué corpiño te pusiste. Te preguntaba si tu marido te había atendido y que si no te iba a atender él. A lo cual yo lo frené y le dije que... ...no me podía hablar de esa forma. Él me decía: ?Dale, si vos siempre me tuviste ganas, desde que íbamos a la escuela'. En una ocasión fue tanto el maltrato... ...que hablé con el gerente y nos juntaron a los dos, hablamos y dijo que él iba a tratar de cambiar su actitud conmigo. Después estuvo un tiempo enojado que ni me hablaba, llamabas por teléfono y te trataba mal, decía que éramos unas ineptas que no podíamos hacer nada y por eso se lo pedíamos a él. Te exponía delante de los huéspedes diciendo lo mismo: ?esta siempre me tuvo ganas desde que íbamos a la escuela.'... ...El último episodio más fuerte fue un día que me acerqué a recepción para resolver una solicitud de un huésped. Él tenía que llamar a Bs. As. Para resolverlo y con el teléfono en la mano me dijo que yo tenía que resolverlo, que no sea boluda, me gritaba. Entonces yo me metí a la gerencia y él me gritaba: ?Andá a llorar allá con los jefes, chupamedias'. Realmente siempre nos trató mal, siempre acosándote así. Cuando vos le decías basta porque no te di la confianza, te traba mal, todo el tiempo... ...Cuando digo que ?nos' trataba mal, me refiero a las mujeres, él se refería a nosotras como lo peor. Lo vi también con las chicas de recreación, las trataba mal.? Respecto del distracto explicó: ?La relación laboral finalizó porque realmente nos escucharon de que él... ...nos maltrataba y nos acosaba todo el tiempo. Al principio era solamente yo la que me quejaba, pero después creo que se escuchó al resto de las personas que vivían lo mismo... ...el ambiente de trabajo cambió totalmente. Ahora todos nos respetamos, nos respetamos como mujeres.? A fs. 147/148 prestó declaración testimonial la Sra. M. A. A., actual empelada de Bahía Manzano S.A. en el área de recreación y ex compañera de trabajo de. Relató que el actor fue recepcionista y que laboró en turnos rotativos. Respecto de su relación con el mismo, sostuvo: ?Los primeros tiempos era bastante amigable, hasta que ese amigable pasó a ser un poco incómodo por su forma de saludar, la forma en que me miraba cuando llegaba yo a la recepción... ...En un momento, además de la mirada intimidante, tuve episodios en los que iba a la recepción y él me agarraba la mano y quería darme un beso en la mano... ... La segunda o tercera vez, en un tono de risa, yo intentaba sacar la mano... ...yo no sentí haberle dado la confianza para ello. Esto fue el primer tiempo. Llegó un momento en que empecé a hacerle ver la distancia y... ...sentí de su parte un trato distinto, pasó de querer ser ?cariñoso' a empezar... ...a responderme de mala manera... ...De allí en adelante él siguió con esta mala actitud, yo le pedía cuestiones laborales y él me respondía de mala forma... ...Muchas veces iba a la recepción a buscar fotocopias y él me decía que dé la vuelta al mostrador y le dé un beso, yo le decía que no, pero él insistía... ...con mis compañeras decidimos mostrarle al gerente del hotel lo que nos estaba sucediendo con él...? 6) Instrumental: A fs. 178 se unió por cuerda el expediente caratulado ?L. R. y Otros c/ T s/ Situación Ley 2786 - Expte. 11312/2019? de trámite por ante este mismo organismo. A fs. 1 de dichas actuaciones obra acta de denuncia del 8 de Abril de 2019 suscripta por las Sras. L., H. S., A. y C.. Allí las referidas manifestaron que en su lugar de trabajo (Hotel Bahía Manzano) el Sr. T?...las hostigaba, perturbaba e intimidaba con insinuaciones y acciones de tipo sexual de manera permanente. Que ellas lo enfrentaron para ponerle un límite y que el vínculo

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Sun Sep 13 7:33:16 2026 / +0000 GMT

laboral empeoró después de ello todavía más ya que el denunciado comenzó a maltratarlas. Que cansadas de esto pusieron en conocimiento de lo que sucedía al encargado del hotel, Sr. I. R.s. Que a partir de ello el denunciado fue desvinculado de la empresa...? A fs. 2/4 se glosaron sendas denuncias de las Sras. D., K. y M. en las que expusieron que mientras trabajaban en el Hotel Bahía Manzano, el actor ?... siempre tuvo actitudes de abuso, acoso y maltrato hacia ellas y hacia otras compañeras de trabajo...? Que además adhirieron a los términos de la denuncia obrante a fs. 1 reseñada precedentemente. A fs. 27 y vta. obra resolución en la cual se decidió no disponer medidas de protección en atención a no existir riesgo actual einminente ya que, conforme surge de fs. 20/26, todas las denunciantes informaron que no volvieron a sufrir actos de violencia, intimidación o perturbación por parte de T y que este dejó de trabajar en la empresa el 4 de Abril de 2019. 7) Pericial Contable: A fs. 150/156 presentó su informe pericial la contadora Roxana Beatriz Diez en el que manifestó que la demandada lleva sus libros laborales de acuerdo a la normativa vigente y que el mismo consiste en hojas móviles rubricadas ante la Subsecretaría de Trabajo. Que el actor se encuentra registrado con fecha de ingreso del 18 de Diciembre de 1993 como personal de temporada y luego como permanente a partir del 16 de Septiembre de 1994. Que la fecha de egreso registrada fue del 4 de Abril de 2019. Determinó la mejor remuneración percibida por el actor correspondiente al mes de Enero de 2019 por la suma de $47.489,57. Que, conforme los hechos argüidos por la actora, a dicho monto correspondería adicionarle los incentivos percibidos sin recibos de haberes por la suma de $4.875,000. con más la comisión del 7% de las ventas realizadas, suma esta última que aclaró ?es imposible determinar?. Que todo ello totalizaría la suma de $47.364,57.- Que se encuentran ingresados la totalidad de los aportes previsionales. En la planilla Anexa II obrante a fs. 151 calculó la liquidación de haberes del actor conforme las escalas salariales vigentes y los datos de registración, de la que surge que, durante los últimos dos años de relación laboral, sus salarios le fueron abonados correctamente. A fs. 154 y 155 practicó dos liquidaciones por despido sin causa, una de ellas basada exclusivamente en los registros de la demandada y la otra teniendo en cuenta los hechos argüidos por el actor en la demanda, en especial el cobro de comisiones e incentivos y su impacto en la mejor remuneración normal y habitual y en el rubro ?diferencias salariales?. A fs. 170/172 se agregó la evacuación de impugnaciones a la pericia contable en la que sostuvo que conforme doctrina y jurisprudencia entiende que las sumas no remunerativas abonadas por los empleadores deben ser tomadas en el cálculo del salario base indemnizatorio y que sí corresponde corregir el rubro ?Vacaciones no gozadas 2019? puesto que le corresponderían al actor la cantidad de 9 días y no de 11 días, como lo había consignado en su liquidación inicial. b) En consecuencia, del exhaustivo examen de la causa conforme lo que resulta pertinente para formar la convicción del órgano jurisdiccional que represento, en mérito a las reglas de la sana crítica que rigen nuestro sistema de apreciación judicial (Art. 386 del CPCC) y los principios y presunciones consagrados por la legislación laboral vigente (arts. 8, 9, 11, 12, 14, 57 ss. y cc. de la Ley 20.744); doy por acreditado: 1) Que el actor Simón Esteban T trabajó bajo relación de dependencia y subordinación para Bahía Manzano S.A. en el establecimiento cuyo nombre de fantasía es ?Bahía Manzano Apart Hotel?, sito en calle Aljaba N° 205 de esta ciudad, desde el día 19 de Diciembre 1993 y hasta el 4 de Abril de 2019, cuando fue despedido mediante notificación practicada por la Escribana Pública Laura Mariel Duarte plasmada en Escritura N° 85, Folio 190 del Registro Notarial 3 de Villa la Angostura. Tanto la fecha de ingreso como la fecha de egreso fueron sostenidas por el actor y reconocidas por la demandada en sus escritos constitutivos. Surgen además de toda la documentación laboral acompañada a la causa (constancia de baja del trabajador ante AFIP de fs. 9 y 52, recibos de haberes de fs. 5/6), del Acta Notarial plasmada en Escritura N° 85, Folio 190 del Registro Notarial 3 de Villa la Angostura de fs. 10/11, 14/15 y 30/32, del informe remitido por el contador Marcelo H. Beratti a fs. 163 mediante el cual acompañó el legajo laboral del actor, el que fue reservado a fs. 164 en Secretaría bajo Sobre ?11362/2019 - Legajo Personal Sr. T? (Constancia de Baja del Trabajador Ante AFIP y múltiples recibos de remuneraciones) y del informe pericial practicado por la contadora Roxana Beatriz Diez a fs. 150/156. 2) Que la categoría profesional del Sr. T se correspondió con la de su registro, esto es, ?Recepcionista? (art. 9.1 CCT 389/04) de establecimiento de alojamiento integral, Nivel Profesional 6 (art. 10.1.a CCT 389/04). Ello fue reconocido por ambas partes en sus escritos constitutivos y surge de toda la documentación laboral acompañada en estas actuaciones (constancia de baja del trabajador ante AFIP de fs. 9 y 52, recibos de haberes de fs. 5/6), del informe remitido por el contador Marcelo H. Beratti a fs. 163 mediante el cual acompañó el legajo laboral del actor, el que fue reservado a fs. 164 en Secretaría bajo Sobre ?11362/2019 - Legajo Personal Sr. T? (Constancia de Baja del Trabajador Ante AFIP y múltiples recibos de remuneraciones), de las declaraciones testimoniales de todos los deponentes (fs. 113/122 y 137/148) y del informe pericial practicado por la contadora Roxana Beatriz Diez a fs. 150/156. 3) Que la jornada laboral efectivamente cumplida por el trabajador fue completa, es decir, de 8 horas diarias en turnos rotativos mensualmente de 8:00 a 16:00 horas o de 15:00 a 23:00 horas. Este hecho surgió acreditado de la totalidad de la prueba testimonial rendida en autos (fs. 113/122 y 137/148). 4) Que el Sr. T realizó también tareas de venta de hotelería por la que percibió una comisión establecida en el 5% de las ventas realizadas. Que percibió además, mes por medio, la suma de $1.800,00.- en concepto de Responsable de Área de Recepción. Que dichas remuneraciones no fueron debidamente registradas. Ello surgió acreditado de las declaraciones testimoniales producidas en autos. Y

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Sun Sep 13 7:33:16 2026 / +0000 GMT

es que como, veremos, todos los testigos citados que prestan o prestaban tareas en el área de recepción, es decir, quienes se encontraban en inmejorable posición para conocer la realidad respecto de este hecho controvertido, fueron coincidentes, con distintos matices, en confirmarlo. El Sr. Ricardo Alberto Antreau (fs. 117/118) sostuvo que todos los empleados de recepción, incluido el actor, hacían ventas hoteleras y que por ello les abonaban una comisión del 5% y que, en caso de superar cierto monto de ventas, había un premio extra a fin de año del 2% de la venta total realizada. Explicó además que él junto al accionante eran responsables del área de recepción y que percibían en tal concepto, mes por medio, la suma de $1.300,00.- inicialmente y luego la de $1.800,00.- Que los pagos referidos les eran efectuados por la administración y que les hacían firmar un recibo del cual no les daban copia. El Sr. Daniel Oscar Belsito (fs. 119/120) relató también que los recepcionistas hacían ventas de hotelería y que por ello les abonaban el 5% del monto de las mismas más otro plus a fin de año si alcanzaban un determinado objetivo. Que cuando les abonaban por dicho concepto, firmaban un recibo que quedaba en administración y que no les entregaban copia. La Sra. R. M. (fs. 137/139) indicó que en el área de recepción les abonaban un premio en efectivo de acuerdo a la cantidad de reservas de hotelería ingresadas y que los pagos eran realizados por la administración sin entregarle recibos de los pagos. Que ella misma percibió pagos en este concepto. Finalmente, la Sra. G. K. (fs. 142/144) dijo que el resto de sus compañeros de recepción percibía comisiones por ventas de hotelería, las que eran abonadas por la administración. Como vemos, todos los testigos aquí examinados fueron coincidentes, al menos, en que los empleados del área de recepción efectivamente realizaban ventas de hotelería y que recibían por ello una retribución, ya sea que la hayan denominado comisión o bien premio. Surge también de la mayoría de las declaraciones que esta consistía en un porcentaje, y dos de ellos pudieron precisar el mismo, al menos, en el 5% de las ventas realizadas. Por su parte, el testigo Antreau confirmó que tanto él como el accionante percibían, mes por medio, la suma de $1.300,00.- inicialmente y luego la de $1.800,00.- por ser los responsables del área de recepción. A esta altura, he de destacar nuevamente que los testigos relacionados fueron ex compañeros de trabajo del Sr. T en el área de recepción del establecimiento hotelero y que incluso A., M. y K. eran empleados de la demandada al momento de prestar su declaración. Tales circunstancias me convencen de que sus relatos resultan objetivos e imparciales puesto que provienen de personas que demuestran un conocimiento personal y directo sobre el hecho controvertido. Por ello considero que sus dichos tienen fuerza legal y convictiva suficiente conforme las reglas de la sana crítica gozando, por tanto, de eficacia probatoria. Finalmente aclararé que si bien algunos testigos hicieron referencia a que existía un premio extra si se alcanzaba cierto monto de ventas, no considero que sus declaraciones sean suficientes para tener por acreditado tal hecho, puesto que no resultan uniformes con lo sostenido por los demás deponentes. No obstante ello, considero que la acreditación o no de tal extremo no acarrearía consecuencia alguna en la práctica puesto que ninguno de los testigos, ni mucho menos el actor en su escrito de demanda, precisaron a partir de qué monto sería operativo dicho premio como así tampoco el monto de las ventas efectivamente realizadas mes a mes por el actor. 5) Que la conducta del trabajador durante la relación laboral no fue intachable, sino que, por el contrario, mereció varios apercibimientos fundados en diferentes motivos. Ello surge acreditado por el legajo laboral del mismo, que fue acompañado por el Cr. Marcelo H. Beratti a fs. 163/164 y reservado en Secretaría bajo Sobre ?11362/2019 - Legajo Personal Sr. T?. Obran allí notas de apercibimiento en original y suscriptas por el Sr. T del 5 de Junio de 2008 por ?...llevarse del complejo un chaleco de pluma que no era de su propiedad. El mismo fue olvidado por un pasajero... ...Este hecho podría considerarse hurto y podría aplicarse la máxima sanción disciplinaria...?; del 9 de Julio de 2004 por ? ... fumar en su puesto de trabajo (Recepción), en horas de la noche del día 3 del corriente mes...?; del 14 de Agosto de 2003 por ?...su incorrecto proceder, al haber discutido telefónicamente con una persona vinculada a un compañero de trabajo, comportándose incorrectamente y en forma ofuscada en áreas públicas al brindar una imagen inapropiada a sus funciones como recepcionista.?; del 28 de Junio de 2003 por ?...haberse dirigido en forma incorrecta e inadecuada, habiéndolo expresado en forma escrita en el cuaderno de novedades de Recepción en dos oportunidades, días 24 y 26 del corriente...?; y del 29 de Enero de 2002 por ? ...los hechos acaecidos el día 28/1/2002, en ocasión de reunirse el personal de recepción con la Gerencia General, en donde su conducta y obrar hacia sus compañeros y superiores excedieron los límites de buena conducta y el debido respeto...? Surge de dichas constancias, además, que en los apercibimientos de fechas 5 de Junio de 2008, 28 de Junio de 2003 y 29 de Enero de 2002 se lo advirtió de que, en caso de reiterarse sus faltas e inconductas, se lo sancionaría con mayor severidad. Finalmente, diré que el hecho que se le imputa en el apercibimiento del 5 de Junio de 2008 fue corroborado además por la declaración testimonial de la Sra. J. d. C. D. (fs. 145/146) quien dijo: ?...lo tuve que defender una vez que le entregué chaleco olvidado por un huésped, que él tenía que enviarle. El chaleco nunca llegó al huésped, se lo había quedado él. Yo lo tuve que defender porque el huésped llamaba y llamaba. Él me dijo: ?Bueno, haceme el aguante, me lo llevé a mi casa, mañana lo traigo y lo devuelvo.'? 6) Que durante los últimos meses el Sr. T, en ocasión de encontrarse prestando tareas para la patronal, efectivamente profirió a varias de sus compañeras de trabajo (por lo menos a las Sras. M., K., D. y A.) un trato o bien maltrato inapropiado sostenido en el tiempo y consistente, principalmente, en comportamientos y comentarios sexistas y machistas, piropos obscenos y soeces y hasta incluso contacto físico inapropiado. Ello surge

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Sun Sep 13 7:33:16 2026 / +0000 GMT

indubitadamente de la declaración de los testigos M. (fs. 137/139), R. (140/141), K. (fs. 142/144), D. (fs. 145/146) y A. (fs. 147/148). Tal como trascribí al repasar la prueba testimonial producida en autos en considerando ?II.a.5?, al cual me remito respecto de los detalles y en honor a la brevedad, las testigos M., K., D. y A. manifiestan haber sido víctimas del inapropiado y desagradable comportamiento del actor. En especial las primeras tres de las nombradas sostuvieron en audiencia haber sufrido comentarios y preguntas machistas y sexistas de todo tipo referidas a su condición física, a su ropa interior, a cómo dormían, a qué hacían con su parejas en su vida privada, a la atracción física y deseos que sentía por ellas el accionante y hasta contacto físico del mismo tenor: ?siempre me tocaba la mano, o la rodilla, o el botón de la blusa, y me tiraba el cinturón del pantalón... ... Siempre en esa situación de insinuación... ...él se me venía cerquita de la nuca, buscaba la llave debajo de mí y me hablaba en el oído y me decía: ?Que lenta que estás', pero con una ironía tan horrible... ... después volvía y me decía lo mismo a la oreja. Habrán sido 3 sábados que sucedía lo mismo y yo me iba muy angustiada a mi casa.? (testigo K.), ?...En un momento, además de la mirada intimidante, tuve episodios en los que iba a la recepción y él me agarraba la mano y quería darme un beso en la mano... ... La segunda o tercera vez, en un tono de risa, yo intentaba sacar la mano... ...yo no sentí haberle dado la confianza para ello.? (testigo A.). A su tiempo, el testigo R., cuyo conocimiento de la situación debe ser especialmente valorado en razón de ser el Gerente Operativo de la sociedad empleadora y el conocimiento que ello supone respecto de todos los aspectos de funcionamiento, personal y convivencia dentro del establecimiento, ratificó que recibió denuncias en este sentido tanto de las testigos como de otras empleadas de la empresa. Así las cosas, cabe efectuar ahora una detallada valoración de las declaraciones testimoniales sub examine de la que se desprenderá claramente que las mismas resultan vinculantes y con fuerza convictiva suficiente como para tener por acreditado el hecho que nos ocupa. En primer lugar debo decir que al actor no cuestionó en momento alguno, ni en su demanda, ni al momento de producirse las declaraciones ni mucho menos al efectuar su alegato, la idoneidad e imparcialidad de las referidas declarantes. No arguyó que alguna de las testigos hubiese tenido alguna animosidad, enemistad, inquina, antipatía o algún sentimiento adverso en su contra que las llevara a inventar hechos de tales características. Dicho esto, considero que las declaraciones de las testigos M., K., D. y A. resultan, a la luz de las reglas de la sana crítica (cfr. art. 386 del Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia del Neuquén -en adelante CPCC-), sinceras, verosímiles y con fuerza convictiva suficiente para lograr mi convencimiento. Máxime cuando sus dichos resultan plenamente concordantes con las notas que las mismas presentaron ante la patronal (cfr. fs. 33/39) y con lo expresado en audiencia ante el Operador Jurídico de la Oficina de Violencia de esta ciudad (cfr. expediente caratulado ?L. R. y Otros c/ s/ Situación Ley 2786 - Expte. 11312/2019? unido por cuerda a estas actuaciones a fs. a fs. 178). Resultaría ilógico, a esta altura, desconfiar o pretender desacreditar las manifestaciones de estas trabajadoras teniendo en cuenta que sostuvieron y ratificaron sus hechos una y otra vez ante la patronal como así ante la Oficina de Violencia y ante este magistrado en audiencia testimonial. Ello así puesto que sin dudas y si sus dichos no fuesen ciertos, al menos alguna de todas las declarantes habría desistido de ratificar sus dichos en las instancias públicas por temor o miedo a ser descubiertas en su falsedad o sentirse intimidadas o bien por sentir algún grado de arrepentimiento. En contraposición, todas ellas comparecieron y reitero, confirmaron una y otra vez las expresiones, comentarios y tratos vulgares proferidos por. Cabe destacar aquí también que resulta lógico y natural que no existan otros testigos de estos episodios narrados por las trabajadoras. Y es que esta clase de hechos que venimos analizando ocurren normalmente en un ámbito de mínima privacidad o, de alguna manera, escondidos o solapados de la mirada de terceros. Y ello no tiene otra explicación que el propio conocimiento de su autor de lo inapropiado de su accionar, del valor ofensivo y degradante de sus palabras y actos. Máxime en el marco de nuestro contexto social actual, en el cual la cuestión de la violencia de género se encuentra totalmente visualizada y entendida como uno de los grandes flagelos de nuestra actualidad. Sobre este punto volveré más adelante. En efecto, así lo relataron las deponentes: ?Yo no presencié situaciones de este tipo con otra persona, porque los turnos siempre eran de a uno o dos en este caso...? (M., fs. 138 vta.); ?...me lo decía a cada rato, durante las 7 horas, cuando estaba aburrido y no habían pasajeros que pasaban por recepción.?, ?- Para que diga el testigo dónde tuvieron lugar las circunstancias que describe: Todas dentro de la recepción.? (Klavzar, fs. 142vta./143vta.) Por todo lo dicho, en una situación como la de marras, exigir mayores pruebas implicaría, sin duda alguna, exigir una prueba casi imposible de producir allanando el camino para que esta clase hechos condenables queden impunes.- Por otra parte y tal como referí precedentemente, la prueba documental acompañada por la demandada a fs. 33/39 consistente en las notas elevadas a la patronal por siete de sus empleadas (A., C., D., H, K. M. y L.) con más la prueba instrumental consistente en el expediente caratulado ?L. R. y Otros c/ s/ Situación Ley 2786 - Expte. 11312/2019?, confirman las declaraciones testimoniales y los hechos que aquí analizamos. Cabe agregar aquí que si bien el actor a fs. 68 desconoció la totalidad de la prueba documental acompañada por Bahía Manzano S.A., lo hizo sólo de manera genérica por lo que resulta aplicable la sanción dispuesta por el art. 21 Ley 921 debiendo tenerse por reconocido dicho medio probatorio. Finalmente diré que el hecho de que los testigos Fernández (fs. 113/114), Alvarado (fs. 115/116), Antreau (fs. 117/118), Belsito (fs. 119/120) y Del Río Santibáñez (fs. 121/122) hayan referido uniformemente y en términos generales que la conducta del trabajador siempre fue buena y que nunca mereció sanciones ni

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Sun Sep 13 7:33:16 2026 / +0000 GMT

apercibimientos (cuestión esta última que, como vimos supra, resulta falsa), no desvirtúa en lo más mínimo las declaraciones de los restantes declarantes. Y es que el hecho de que algunos de los deponentes nunca hayan presenciado las conductas atribuidas al actor no implican su inexistencia máxime cuando, como referimos, las mismas generalmente son (y lo eran en nuestro caso concreto) llevadas a cabo solapadamente, a escondidas u ocultas de las miradas de terceros. En efecto y a modo ejemplificativo, Fernández explicó que, cuando coincidían con el accionante en el turno mañana, se saludaban al ingreso y luego su contacto era telefónico o por radio; Antreau sostuvo que ?No sé por qué motivos finalizó la relación laboral, yo estaba de vacaciones y cuando volví él Jurídico de la Oficina de Violencia de esta ciudad (cfr. expediente caratulado ?L. R. y Otros c/ s/ Situación Ley 2786 - Expte. 11312/2019? unido por cuerda a estas actuaciones a fs. a fs. 178). Resultaría ilógico, a esta altura, desconfiar o pretender desacreditar las manifestaciones de estas trabajadoras teniendo en cuenta que sostuvieron y ratificaron sus hechos una y otra vez ante la patronal como así ante la Oficina de Violencia y ante este magistrado en audiencia testimonial. Ello así puesto que sin dudas y si sus dichos no fuesen ciertos, al menos alguna de todas las declarantes habría desistido de ratificar sus dichos en las instancias públicas por temor o miedo a ser descubiertas en su falsedad o sentirse intimidadas o bien por sentir algún grado de arrepentimiento. En contraposición, todas ellas comparecieron y reitero, confirmaron una y otra vez las expresiones, comentarios y tratos vulgares proferidos por. Cabe destacar aquí también que resulta lógico y natural que no existan otros testigos de estos episodios narrados por las trabajadoras. Y es que esta clase de hechos que venimos analizando ocurren normalmente en un ámbito de mínima privacidad o, de alguna manera, escondidos o solapados de la mirada de terceros. Y ello no tiene otra explicación que el propio conocimiento de su autor de lo inapropiado de su accionar, del valor ofensivo y degradante de sus palabras y actos. Máxime en el marco de nuestro contexto social actual, en el cual la cuestión de la violencia de género se encuentra totalmente visualizada y entendida como uno de los grandes flagelos de nuestra actualidad. Sobre este punto volveré más adelante. En efecto, así lo relataron las deponentes: ?Yo no presencié situaciones de este tipo con otra persona, porque los turnos siempre eran de a uno o dos en este caso...? (M., fs. 138 vta.); ?...me lo decía a cada rato, durante las 7 horas, cuando estaba aburrido y no habían pasajeros que pasaban por recepción.?, ?- Para que diga el testigo dónde tuvieron lugar las circunstancias que describe: Todas dentro de la recepción.? (Klavzar, fs. 142vta./143vta.) Por todo lo dicho, en una situación como la de marras, exigir mayores pruebas implicaría, sin duda alguna, exigir una prueba casi imposible de producir allanando el camino para que esta clase hechos condenables queden impunes.- Por otra parte y tal como referí precedentemente, la prueba documental acompañada por la demandada a fs. 33/39 consistente en las notas elevadas a la patronal por siete de sus empleadas (A., C., D., H, K. M. y L.) con más la prueba instrumental consistente en el expediente caratulado ?L. R. y Otros c/ s/ Situación Ley 2786 - Expte. 11312/2019?, confirman las declaraciones testimoniales y los hechos que aquí analizamos. Cabe agregar aquí que si bien el actor a fs. 68 desconoció la totalidad de la prueba documental acompañada por Bahía Manzano S.A., lo hizo sólo de manera genérica por lo que resulta aplicable la sanción dispuesta por el art. 21 Ley 921 debiendo tenerse por reconocido dicho medio probatorio. Finalmente diré que el hecho de que los testigos Fernández (fs. 113/114), Alvarado (fs. 115/116), Antreau (fs. 117/118), Belsito (fs. 119/120) y Del Río Santibáñez (fs. 121/122) hayan referido uniformemente y en términos generales que la conducta del trabajador siempre fue buena y que nunca mereció sanciones ni apercibimientos (cuestión esta última que, como vimos supra, resulta falsa), no desvirtúa en lo más mínimo las declaraciones de los restantes declarantes. Y es que el hecho de que algunos de los deponentes nunca hayan presenciado las conductas atribuidas al actor no implican su inexistencia máxime cuando, como referimos, las mismas generalmente son (y lo eran en nuestro caso concreto) llevadas a cabo solapadamente, a escondidas u ocultas de las miradas de terceros. En efecto y a modo ejemplificativo, Fernández explicó que, cuando coincidían con el accionante en el turno mañana, se saludaban al ingreso y luego su contacto era telefónico o por radio; Antreau sostuvo que ?No sé por qué motivos finalizó la relación laboral, yo estaba de vacaciones y cuando volví él llanamente ante un despido directo con invocación de causa que no puede ser considerado, en un sentido estricto, como una sanción disciplinaria. Se trata simplemente del acto que pone fin al vínculo laboral sin que exista posibilidad alguna de impugnación por parte del trabajador quien, en caso de estar en desacuerdo, debe recurrir a una acción judicial para demostrar la falsedad o insuficiencia de la causa invocada. Como vemos, no se cumple aquí la finalidad del ejercicio del poder disciplinario, puesto que el despido podrá o no constituir un ilícito contractual (tener o no una causa justa acreditada), pero siempre será válido. Así lo sostiene la doctrina laboral nacional más destacada: ?...A la vista del artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo, el despido no podría considerarse una sanción disciplinaria. La notificación del mismo tiene carácter recepticio es decir que surte pleno efecto a partir de que la otra parte toma conocimiento de la decisión, por consiguiente, no puede impugnarse dicha medida tal cual dispone el segundo párrafo de la norma antes citada, ya que no es susceptible de revisión... ... si el trabajador entiende que la causa alegada es inexistente, podrá plantearlo en una acción ordinaria ante la justicia, pero el vínculo jurídico que unía a las partes ya se habrá extinguido. Además, si se considera la finalidad a la que tiende el poder disciplinario -mejorar la conducta del trabajador manteniendo la relación de trabajo-, este extremo no se cumple en el caso del despido...? (Mario E. Ackerman, ?Tratado de Derecho del Trabajo?, Tomo II, págs. 840/841, Ed. Rubinzal-Culzoni, 2005);

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Sun Sep 13 7:33:16 2026 / +0000 GMT

?...la LCT no ha regulado al despido como sanción disciplinaria sino como uno de los modos de extinción contractual... ...si se pretendiera... ...someter el despido a los principios y límites que enmarcan al poder disciplinario, nos encontraríamos con una serie de incompatibilidades que lo hacen imposible. Por ejemplo, un trabajador despedido no puede solicitar que se sustituya esa medida por otra más leve o, lisa y llanamente, que se la suprima, puesto que en el sistema de estabilidad relativa impropia el despido dispuesto por el empleador podrá o no constituir un ilícito contractual, pero siempre será válido.? (Raúl Horacio Ojeda, ?Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada?, Segunda Edición Actualizada, Tomo I, pág. 486, Ed. Rubinzal Culzoni, 2011). Dicho todo esto, resulta claro que el régimen legal del despido es distinto al del ejercicio del poder disciplinario del empleador, razón por la cual resulta indiferente en la presente causa el hecho de que el Sr. T no haya tenido la posibilidad de efectuar un descargo respecto de la injuria que se le atribuyó. Por el contrario, el despido directo por parte del empleador se rige por lo normado en los arts. 242/243 y concordantes de la LCT y es bajo dicha óptica que analizaremos su justificación o no. En efecto, nos encontramos con que el despido sin consecuencias indemnizatorias para la patronal debe cumplir con dos requisitos: la forma y la justa causa. A su respecto, el art. 242 norma 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. 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. ?; mientras que el art. 243 dispone que ?El despido por justa causa dispuesto por el empleador... ... deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato...? Como vemos, el art. 243 regula la forma del despido de manera amplia, sujetándola sólo a la comunicación por escrito y, claro está, a la expresión suficientemente clara de la causa invocada. Y si bien los usos y costumbres marcan que en el común de los casos la comunicación se materializa mediante el envío de un telegrama laboral colacionado o bien mediante carta documento, lo cierto es que tanto la doctrina como la jurisprudencia han admitido que la comunicación puede efectuarse válidamente mediante acta notarial, tal como lo fue en el caso de autos. Se ha dicho en tal sentido que ?También se ha aceptado la legitimidad de la decisión rupturista impuesta mediante comunicación verbal registrada en escritura pública (por ejemplo, Cámara Nacional del Apelaciones del Trabajo -en adelante CNAT, sala 4°, 27/5/1991, ?Pafundo v. Gadi?, DT 1991-B-669)? (Julio Armando Grisolía, ?Manual de Derecho Laboral?, Edición 2015. Revisada y actualizada, pág. 625, Ed. Abeledo Perrot, 2015) y que ?La enunciación legal de la forma en que habrá de comunicarse el despido lleva a no pocos equívocos, dado que cuando indica que deberá hacerse por escrito no aporta mayores detalles en cuanto a su instrumentación... ...En cuanto a otra formas, se ha aceptado la legitimidad de la comunicación impuesta mediante acta notarial o en sede administrativa...? (Raúl Horacio Ojeda, ?Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada?, Segunda Edición Actualizada, Tomo III, págs. 382/383, Ed. Rubinzal Culzoni, 2011). Y es que se ha cumplido de esta forma la finalidad tutelada por la Ley. Al Sr. se le comunicó el despido mediante la lectura a viva voz por parte de la Escribana Laura Mariela Duarte con suficiente invocación y descripción de la causa invocada, ello de conformidad a lo que a continuación estudiaremos. No sólo eso, sino que el acto y el contenido de la notificación quedaron plasmados en el Acta Notarial del 4 de Abril de 2019, Escritura N° 85, Folio 190 del Registro Notarial 3 de Villa la Angostura. Finalmente, queda claro también que se otorgó al actor copia certificada de dicha acta, puesto que la misma fue acompañada como prueba documental con el escrito de demanda. En otras palabras, el actor contó con todos los elementos necesarios que le permitieron ejercer luego su derecho impugnatorio en sede judicial. No obstante lo expresado, pondré de resalto aquí también que el Sr. no emitió ni realizó crítica alguna respecto de la forma en la que se practicó la comunicación del despido, razón por la cual la ha consentido. En la demanda también se esbozó una crítica respecto de que, en contraposición a lo normado por el art. 243 LCT, no se habrían expresado suficientemente los motivos en los que se fundó la ruptura del contrato. Sostuvo así el accionante que ?Las circunstancias de tiempo, lugar, modo hechos concretos que impone la conjunción de los arts. 242 y 243 LCT... ...no se encuentran reunidas en la comunicación del despido...? (fs. 20/21). Advierto desde ya que esta argumentación tampoco encontrará andamiaje jurídico. Y es que si bien es cierto que podría considerarse que la causa del despido ha sido expresada en términos más o menos genéricos (?...ante las denuncias escritas recibidas por sus compañeras de trabajo de las que se reserva identidad, sin perjuicio de habérselas exhibido las mismas... ...se lo despide con justa causa puesto que su comportamiento frente a sus compañeros de trabajo y en especial frente al personal femenino, genera una pérdida de confianza tal que hace imposible la prosecución del vínculo laboral; máxime cuando esta empresa debe velar por la integridad física y psicofísica de todos sus dependientes...?); También es cierto que es doctrina de nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) que en casos como estos, en los cuales los hechos imputados al dependiente y a la postre probados en sede judicial revisten tal gravedad que este debe necesariamente conocerlos, el excesivo rigor formal debe ceder. Así sostuvo nuestro máximo tribunal nacional que ?La obligación de notificar las causas del despido y no poder modificar éstas en juicio, responde a la finalidad de dar al dependiente la posibilidad de estructurar en forma adecuada su defensa. Empero, el detalle de esa

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Sun Sep 13 7:33:16 2026 / +0000 GMT

información sobre las causas no puede importar un formulismo taxativo; ello es particularmente cierto en el caso, ya que el telegrama que se halla glosado contiene una referencia clara y precisa respecto a la participación del actor en las medidas de acción directa que fueron el eje de toda la controversia y el propio actor estructuró su reclamo en base a esos mismos acontecimientos, situación que hace suponer la plena vigencia de la garantía del artículo 18 de la Constitución Nacional? (CSJN, ?Riobo, Alberto c/ La Prensa SA?, 16/02/1993, D.T. 1993-A-435, con nota de Juan C. Poclava Lafuente; IMP 1993-A-777; D.J. 1993-2-66); y que ?La obligación de notificar las causas del despido y no poder modificar éstas en juicio responde a la finalidad de dar al dependiente la posibilidad de estructurar en forma adecuada la defensa, pues se trata del basamento mismo para que los preceptos contenidos en el artículo 18 de la Constitución Nacional puedan hallar plena vigencia en la solución del conflicto a desarrollarse. Empero, el detalle de esa información sobre las causas no puede importar un formulismo taxativo, ya que de interpretarse de tal modo el artículo 243 de la LCT se arribaría al extremo no deseado de cercenar el debate judicial, con la consiguiente lesión de preceptos constitucionales (del dictamen del procurador general de la Nación al que se adhiere la mayoría de la Corte) ? (CSJN, ?Vera, Daniel A. c/ Droguería Saporiti SA?, 9/08/2001, D.T. 2002-A-71). Luego, ha sido la doctrina también quién se ha encargado de terminar de delinear esta tesis amplia estableciendo algunas limitaciones: ?...se interpretó que la rigidez formal de la norma debía ceder cuando el denunciado tuviera conocimiento de la verdadera causal imputada... ...este criterio amplio (en contraposición al formal estricto) es de aplicación restringida a casos excepcionales en los que el denunciado no puede ignorar el hecho que se le imputa... ...En efecto, como sostuvo Pose, ?el artículo 243 de la LCT es una norma axiológicamente valiosa que debe ser preservada y sólo factible de aplicación flexible en supuestos de excepción donde la rigidez normativa pueda implicar iniquidad manifiesta con violación al valor de justicia.'? (Raúl Horacio Ojeda, ?Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada?, Segunda Edición Actualizada, Tomo III, págs. 386/388, Ed. Rubinzal Culzoni, 2011). En consecuencia de lo expuesto y ante actos de tal trascendencia como los que hemos tenido por probados, el detalle de la causa exigido por la norma legal no puede ni debe importar un formulismo taxativo que nos lleve al extremo de cercenar el debate judicial. Y si bien es claro para la doctrina que este criterio ?amplio? debe ser aplicado restringidamente, lo cierto es que se reserva para casos excepcionales en los cuales el dependiente no puede ignorar el hecho que se le imputa así como tampoco su gravedad, aunque esté formulado en términos genéricos. Como vemos, tal es el caso de marras. Si bien en la notificación del despido se utilizaron términos más o menos genéricos para describir la injuria atribuida, se hizo clara referencia a las denuncias escritas recibidas por las empleadas como así también a su comportamiento inadecuado, especialmente con el personal femenino, y a las consecuencias del mismo respecto de la integridad psicofísica de sus compañeras. Dicho esto, el accionante no podría haber desconocido o ignorado que se estaba haciendo expresa referencia al maltrato sostenido en el tiempo, a los comportamientos y comentarios sexistas y machistas, piropos obscenos y soeces y hasta incluso contacto físico inapropiado que él mismo había proferido en múltiples ocasiones a sus compañeras de trabajo. Máxime cuando surge de las declaraciones testimoniales que se lo había apercibido verbalmente en múltiples ocasiones de lo inapropiado de su accionar y de la necesidad de un cambio en su actitud a fin de permitir el mantenimiento del vínculo laboral. Así lo sostuvo el testigo R. (fs. 140/141) quien fue, en su carácter de Gerente Operativo, el encargado de efectuar dichas advertencias: ?Cuando recibíamos los comentarios y quejas de las compañeras nos reunimos con y le indicamos que no estaban permitidas este tipo de conductas y que desista de las mismas ya que no estaban permitidas en base al reglamento... ...Se lo advirtió oralmente al actor con la presencia de uno de uno de los miembros del directorio de la empresa... ... hubo varios encuentros con él para que cambie su actitud.? También expusieron las demás testigos que ?... hablaban con ahí se calmaba un tiempito...? (M., fs. 139 vta.); ?En una reunión que tuvimos de personal de recepción... ...yo levanté la mano y le dije que estaba cansada de la falta de respeto que había en recepción. El gerente me preguntó si era por alguien en especial, le dije que era por Él estaba ahí...? (K., fs. 143). En definitiva y de conformidad con las circunstancias del caso, entiendo aplicable al presente la tesis amplia sostenida por la CSJN teniendo por suficientemente expresada la causa del distracto en el acta notarial puesto que su gravedad y las pruebas producidas arrojan como conclusión ineludible que el trabajador conocía perfectamente los hechos que se le imputaban. Lo contrario implicaría incurrir en un excesivo rigorismo formal cercenando indebidamente el debate judicial. Salvadas estas cuestiones previas, resta finalmente introducirme en la justificación misma de la causa del despido. Como bien sabemos, esta es la tarea propia de los magistrados puesto que, tal como reseñamos al iniciar este acápite, el despido practicado por la patronal siempre será válido para configurar el distracto pero, al mismo tiempo, siempre recaerá en los magistrados la tarea de determinar si la injuria invocada resulta de magnitud suficiente como para justificar la decisión rupturista. En tal sentido tiene dicho el maestro Mario E. Ackerman que ?A menos que las partes acuerden una solución transaccional a su conflicto, no existen otros mecanismos para que empleador y empleado puedan autocomponer la situación derivada de la extinción; siempre será el juez quien califique los hechos como injuriosos y entienda, consecuentemente, que la decisión que los invoca es justificada. Los jueces tienen a su cargo, así, delimitar el marco dentro del cual los motivos serán aceptables para justificar la decisión rescisoria...? (Mario E. Ackerman, ?Tratado de Derecho del Trabajo?, Tomo IV, págs. 181/182,

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Sun Sep 13 7:33:16 2026 / +0000 GMT

Ed. Rubinzal Culzoni, 2005). En esta tarea, pasaré al examen de la injuria invocada por la patronal como así también de la respuesta adoptada en todos sus aspectos (causalidad, proporcionalidad y oportunidad). Tal y como se desprende del acta notarial de notificación del despido, Bahía Manzano S.A. invocó la causal de pérdida de confianza. Ahora bien, nos han enseñado la jurisprudencia y la doctrina que la pérdida de confianza consiste sólo en un sentimiento subjetivo del empleador y que debe originarse necesariamente un hecho objetivo que es el que realmente debe revestir el carácter de injuria laboral impidiendo la prosecución del vínculo. En otras palabras, es en este hecho objetivo en el que tenemos que centrar nuestro análisis. Tiene dicho la jurisprudencia en tal sentido que ?La pérdida de confianza puede justificar una medida rescisoria en los términos del art. 242 LCT, cuando esa apreciación de carácter subjetivo es el resultado de circunstancias objetivas debidamente probadas y no una mera hipótesis o inferencia fundada en suposiciones (Sala II, 22/6/199, ?Espinoza, Eduardo Dalmiro c. Carrefour Argentina'). Traduce un sentimiento subjetivo irrelevante para el ordenamiento jurídico y son los hechos en los que se funda los que deben ser objeto de escrutinio a fin de determinar su idoneidad objetiva como injuria laboral? (CNAT, Sala VIII, ?De la Vega Mazzini, Lucas E. c/ Freddo SA?, 7/9/2001); y que ?La ?pérdida de confianza' traduce un sentimiento subjetivo irrelevante para el ordenamiento jurídico. Son los hechos en los que se funda los que deben ser objeto de escrutinio a fin de determinar su idoneidad objetiva como injuria laboral? (CNAT, Sala VIII, ?Real, Carlos A. c/ Banco de Galicia y Buenos Aires s/ Despido?, 4/8/2000, TySS 00-1008). En nuestro caso, esta dualidad puede distinguirse con claridad. La pérdida de confianza invocada por la patronal se funda, conforme lo expresamente consignado en el acta notarial de notificación del despido, en las denuncias recibidas por parte de un grupo de empleadas del establecimiento y en el patrón de conducta sostenido por el Sr. T, especialmente respecto de sus compañeras mujeres, que podría afectar la integridad física y psicofísica de las mismas y de los demás dependientes (cfr. Acta Notarial del 4 de abril de 2019 plasmada en Escritura N° 85, Folio 190 del Registro Notarial 3 de Villa la Angostura obrante a fs. 10/11, 14/15 y 30/32). Como ya resulta claro a esta altura del análisis, entiendo que el hecho objetivo descripto y tratado en detalle en el considerando ?II.b.6? efectivamente configura una injuria grave. El marco legal lo establece el ya trascripto art. 242 LCT del que puede extraerse que el despido puede originarse en justa causa la que se configura en caso de inobservancia por cualquiera de las partes de las obligaciones resultantes del contrato de trabajo en términos que configuren injurias de tal gravedad que no consientan la prosecución de la relación. Es necesario que exista un comportamiento contractualmente ilícito por parte del trabajador, objetivamente grave, capaz de hacer que no resulte equitativamente exigible al empleador la subsistencia del vínculo. Luego, cabe resaltar también algunos parámetros relacionados con nuestro caso. Tiene dicho nuestro tribunal de alzada, la Excma. Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia, con competencia en las II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales, en un reciente precedente (?ZARATE RENE ANTONIO C/ FUENTEALBA FRANCISCO S/ DESPIDO?, Acuerdo del 24 de Julio de 2018) que ?Para que se configure la injuria grave en la relación laboral justificativa de la rescisión del contrato de trabajo, basta la realización de un solo hecho de entidad suficiente, de manera que la exigencia de la reiteración de los actos perjudiciales para el empleador no se compadece con la razonable interpretación de la ley (CSJN, 24/8/76, DT 37-23)?; y que ?La antigüedad es un elemento que se pondera para determinar la existencia de la justa causa del despido. En algunos supuestos crea exigencias para el empleador y en otros compromete en mayor medida la responsabilidad del empleado. Pero nunca basta una larga antigüedad para borrar los efectos de una injuria gravísima (conf. Juan Carlos Fernández Madrid; Tratado práctico de derecho del trabajo, Ed. La Ley, T.II, pág. 1843)? (el destacado me pertenece). Por otra parte, tiene sentado nuestra doctrina laboral que ?El empleo de palabras soeces y el insulto a compañeros, y con mayor motivo a superiores, puede configurar justa causa de despido cuando -de acuerdo con las circunstancias de lugar y de personas- resulta seriamente perturbada la vida de la comunidad laboral. ? (Julio Armando Grisolía, ?Manual de Derecho Laboral?, Edición 2015 Revisada y actualizada, pág. 630, Ed. Abeledo Perrot, 2015); y que ?Las expresiones insultantes pueden también constituir injuria. La calificación de ?insulto' depende tanto del contenido de la conducta como de su contexto. Por tal razón... ... es necesario que el juez conozca cuáles fueron las palabras obscenas que profirió la trabajadora, para que pueda determinarse si atendiendo a los sujetos y al entorno en que fueron dichas, pudieron haber ofendido al destinatario...? (Mario E. Ackerman, ?Tratado de Derecho del Trabajo?, Tomo IV, pág. 212, Ed. Rubinzal Culzoni, 2005). Finalmente y en concordancia con lo sostenido por la demandada en su escrito constitutivo, también es destacable que no existe norma legal alguna en nuestro ordenamiento laboral que condicione el despido a la realización de un sumario previo (cfr. Julio Armando Grisolía, ?Manual de Derecho Laboral?, Edición 2015 Revisada y actualizada, pág. 627, Ed. Abeledo Perrot, 2015). Teniendo en cuenta estos parámetros delineados, reitero, considero que asiste razón a la demandada en cuanto los hechos debidamente acreditados y ya analizados constituyen sin lugar a dudas una injuria de suficiente entidad como para justificar su decisión rupturista. Y es que los testigos dieron cuenta acabadamente de los comportamientos y comentarios sexistas y machistas, piropos obscenos y soeces y hasta incluso contacto físico inapropiado proferidos por a sus compañeras de trabajo. La gravedad de estos hechos justifica de por sí la finalización del vínculo laboral no pudiendo ser atenuada por la amplia antigüedad del trabajador

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Sun Sep 13 7:33:16 2026 / +0000 GMT

ni invalidada por la falta de una suerte de proceso sumario interno que, como (cfr. Acta Notarial del 4 de abril de 2019 plasmada en Escritura N° 85, Folio 190 del Registro Notarial 3 de Villa la Angostura obrante a fs. 10/11, 14/15 y 30/32). Como ya resulta claro a esta altura del análisis, entiendo que el hecho objetivo descripto y tratado en detalle en el considerando ?II.b.6? efectivamente configura una injuria grave. El marco legal lo establece el ya trascripto art. 242 LCT del que puede extraerse que el despido puede originarse en justa causa la que se configura en caso de inobservancia por cualquiera de las partes de las obligaciones resultantes del contrato de trabajo en términos que configuren injurias de tal gravedad que no consientan la prosecución de la relación. Es necesario que exista un comportamiento contractualmente ilícito por parte del trabajador, objetivamente grave, capaz de hacer que no resulte equitativamente exigible al empleador la subsistencia del vínculo. Luego, cabe resaltar también algunos parámetros relacionados con nuestro caso. Tiene dicho nuestro tribunal de alzada, la Excma. Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia, con competencia en las II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales, en un reciente precedente (?ZARATE RENE ANTONIO C/ FUENTEALBA FRANCISCO S/ DESPIDO?, Acuerdo del 24 de Julio de 2018) que ?Para que se configure la injuria grave en la relación laboral justificativa de la rescisión del contrato de trabajo, basta la realización de un solo hecho de entidad suficiente, de manera que la exigencia de la reiteración de los actos perjudiciales para el empleador no se compadece con la razonable interpretación de la ley (CSJN, 24/8/76, DT 37-23)?; y que ?La antigüedad es un elemento que se pondera para determinar la existencia de la justa causa del despido. En algunos supuestos crea exigencias para el empleador y en otros compromete en mayor medida la responsabilidad del empleado. Pero nunca basta una larga antigüedad para borrar los efectos de una injuria gravísima (conf. Juan Carlos Fernández Madrid; Tratado práctico de derecho del trabajo, Ed. La Ley, T.II, pág. 1843)? (el destacado me pertenece). Por otra parte, tiene sentado nuestra doctrina laboral que ?El empleo de palabras soeces y el insulto a compañeros, y con mayor motivo a superiores, puede configurar justa causa de despido cuando -de acuerdo con las circunstancias de lugar y de personas- resulta seriamente perturbada la vida de la comunidad laboral. ? (Julio Armando Grisolía, ?Manual de Derecho Laboral?, Edición 2015 Revisada y actualizada, pág. 630, Ed. Abeledo Perrot, 2015); y que ?Las expresiones insultantes pueden también constituir injuria. La calificación de ?insulto' depende tanto del contenido de la conducta como de su contexto. Por tal razón... ... es necesario que el juez conozca cuáles fueron las palabras obscenas que profirió la trabajadora, para que pueda determinarse si atendiendo a los sujetos y al entorno en que fueron dichas, pudieron haber ofendido al destinatario...? (Mario E. Ackerman, ?Tratado de Derecho del Trabajo?, Tomo IV, pág. 212, Ed. Rubinzal Culzoni, 2005). Finalmente y en concordancia con lo sostenido por la demandada en su escrito constitutivo, también es destacable que no existe norma legal alguna en nuestro ordenamiento laboral que condicione el despido a la realización de un sumario previo (cfr. Julio Armando Grisolía, ?Manual de Derecho Laboral?, Edición 2015 Revisada y actualizada, pág. 627, Ed. Abeledo Perrot, 2015). Teniendo en cuenta estos parámetros delineados, reitero, considero que asiste razón a la demandada en cuanto los hechos debidamente acreditados y ya analizados constituyen sin lugar a dudas una injuria de suficiente entidad como para justificar su decisión rupturista. Y es que los testigos dieron cuenta acabadamente de los comportamientos y comentarios sexistas y machistas, piropos obscenos y soeces y hasta incluso contacto físico inapropiado proferidos por a sus compañeras de trabajo. La gravedad de estos hechos justifica de por sí la finalización del vínculo laboral no pudiendo ser atenuada por la amplia antigüedad del trabajador ni invalidada por la falta de una suerte de proceso sumario interno que, como vimos, no resulta exigible en nuestro ordenamiento laboral. Y es que cabe preguntarnos: ¿Resultaría ajustado a derecho, lógico y/o equitativo obligar a la patronal a mantener un vínculo laboral aplicando sanciones de menor gravedad con un empleado que se dirige a sus compañeras de trabajo preguntándoles o diciéndoles ?te quiero coger?, ?todo lo que te haría?, ?¿qué bombacha o qué corpiño te pusiste??, ?¿tú marido te atendió bien o te atiendo yo??, ?vos siempre me tuviste ganas?, ?¿dormiste con camisón o en bombacha y corpiño??? ¿Con un dependiente que le toca la mano, la blusa o inclusive agarra a sus compañeras del cinturón del pantalón, que se les acerca por detrás hablándoles pegado a la nuca y diciéndoles que están especialmente lentas o que intenta besarles la mano por la fuerza? ¿Con un empleado que se dirigía de esta manera desagradable y grosera a los propios clientes del establecimiento hotelero bromeando con que estaban ?castrados? en lugar de ?casados?, ofreciéndoles jocosamente el servicio de sicario respecto de sus esposas o comentándoles que lindos les quedaron los senos luego de una operación? La respuesta es clara y evidente: No. No puede lógicamente pretenderse que la empleadora tolere este tipo de situaciones, rayanas con la violencia de género, en su establecimiento ni mucho menos permanecer al margen en una situación tan delicada. Por el contrario, era su deber tomar cartas en el asunto y así lo hizo. El entorno y el medio sociocultural en el cual se produjeron estos hechos, no hace más que agravar su trascendencia y confirmar las conclusiones arribadas. Nótese que nos encontramos en una época de profunda transformación en la que el movimiento feminista se encuentra en plena lucha por el cambio del sistema patriarcal imperante siendo uno de sus estandartes la erradicación de la violencia de género. Ha sostenido así la jurisprudencia que ?...la mujer se alzó contra un sistema que la cosificaba y la colocaba en una relación desigual de poder. Se ha sublevado contra un sistema y lo hace explícito y entonces resulta que no está dispuesta a seguir tolerando ser tomada como objeto sexual para regodeo del varón que asume tener

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Sun Sep 13 7:33:16 2026 / +0000 GMT

derecho a determinar el lugar que la mujer va a ocupar en los distintos órdenes de la vida, lo que comprende el ancho espectro de la casa, el trabajo y la vía pública. Porque cuando un hombre dice a una mujer cosas tales como las referidas por la Srta. en Facebook y que ante la actuaria calificó de ?ofensivas, vulgares, fuera de lugar' la degrada, la humilla, la califica y le marca su poder, porque esa mujer casi indudablemente agacha la cabeza en tales circunstancias, en un virtual acto de sometimiento o vergüenza.? (Juzgado Laboral N° 4, Resistencia, ?G., J. A. y G., J. R. c/ T. Hnos. S.R.L. s/ Despido, etc. - Expte. Nº 1764 año 2016?, 21/03/2018). En definitiva, pretender que los empleadores deban tolerar la prosecución del vínculo laboral con un empleado que se ha comportado de la manera en la que lo ha hecho el Sr. sin lugar a dudas implicaría un paso hacia atrás en el contexto de cambio sociocultural que venimos analizando. Este proceso de transformación sociocultural, como bien sabemos, encuentra además su correlato normativo. En particular, dentro del denominado bloque de constitucionalidad (art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional -en adelante CN-) se encuentran la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará) mediante la cual los Estados Partes, entre ellos el nuestro, condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas, orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia (cfr. art. 7). Ahora bien, ese compromiso internacional es cumplido por parte del Estado Argentino con la sanción de la Ley N° 26.485 (B.O. 14.4.09) denominada de "Protección Integral a las mujeres" que encontró su correlato luego en la Ley Provincial 2.786 la que, en su art. 2, adoptó la definición, tipos y modalidades de violencia previstos en la primera. Cabe entonces destacar el art. 4 Ley 26.485 en cuanto dispone que ?Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal...? Hecho este breve repaso, debo aclarar que entiendo que en el presente caso no se subsume en el bloque normativo analizado. Ello así por cuanto, cuando la norma refiere a que la violencia contra las mujeres debe estar ?basada en una relación desigual de poder?, ?...asume la tesis que la agresión a una mujer es una violencia estructural que encuentra su fundamento en las relaciones desiguales y jerarquizadas entre los sexos... ...la legislación tiende a amparar a las mujeres, cuando la vulneración se produce en un contexto de desigualdad... ...la construcción del concepto de violencia que se propone en relación a las mujeres, tiene que ver con esa situación de inferioridad en la cual ?la violencia aparece como un instrumento de un sistema de dominación por el cual se perpetúa la desigualdad entre mujeres y hombres, como estrategia de control sobre ellas.'? (cfr. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la I Circunscripción Judicial de Neuquén; Sala II; ?PATAGONIA SWEET S.R.L. C/ PANGUILEF LUIS DANIEL S/ SUMARISIMO ART. 52 LEY 23551 - EXPTE. 505337/2015?; 13/06/2017). Luego, no encuentro en el presente caso aquel factor de desigualdad como fundamento de la violencia ejercida por parte del actor contra sus compañeras de trabajo. No obstante ello, traigo a colación este bloque normativo para contextualizar, como sostuve supra, la realidad sociocultural en la que está inmerso el caso de marras y la preocupación que la temática de la violencia contra la mujer representa tanto en nuestro Estado como en la comunidad internacional. Por ello entiendo que, repito, pese a no configurarse el supuesto de hecho previsto por la norma, el tema debe ser analizado con especial atención y rigurosidad. Si bien entiendo que no se ha configurado un caso de violencia de género, al menos en su sentido legal estricto, sí interpreto que se ha probado un trato tanto verbal como físico completamente inadecuado e inadmisible en el ámbito laboral que, sin lugar a dudas, tuvo su fundamento y resulta agravado por la circunstancia de que su autor fue un hombre mientras que sus víctimas fueron mujeres. Tal comportamiento, como ya lo sostuve, no puede ni debe ser tolerado por la patronal por lo que considero que su respuesta, consistente en el despido directo practicado y analizada desde el punto de vista del derecho laboral, resulta totalmente acertada. El despido practicado por Bahía Manzano S.A. satisface todos los requisitos para considerarse justamente causado. Existió una injuria laboral grave y en ella se fundó el despido, por lo que entiendo cumplidos los parámetros de causalidad y proporcionalidad. Luego, su oportunidad resulta indiscutible puesto que las notas escritas presentadas por la trabajadores mediante la cuales indubitadamente pusieron en conocimiento a la patronal de la injuria, están fechadas entre el 19 y el 26 de Marzo mientras que el despido fue practicado el 4 de Abril, todos ellos del año 2019. b) Improcedencia del Incremento Indemnizatorio del Art. 1 Ley 25.323: Tal como fue analizado en el acápite ?II.b.4?, se tuvo por acreditado que existió en el presente caso deficiente registración de la relación laboral. Ello así por cuanto se probó que el Sr. realizó también tareas de venta de hotelería por las que percibió una comisión establecida en el 5% de las ventas realizadas y que percibió además, mes por medio, la suma de $1.800,00.- en concepto de Responsable de Área de Recepción. Si bien tal circunstancia daría lugar, normalmente, a la aplicación del incremento indemnizatorio sub examine, ello no sucederá en el caso de marras, por lo motivos que a continuación explicaré. Nótese que la norma prevé textualmente en su parte pertinente que ? Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente...? (el destacado me

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Sun Sep 13 7:33:16 2026 / +0000 GMT

pertenece). Tal como se desprende de su texto, conforme ha quedado redactada la Ley 25.323, el incremento indemnizatorio previsto en su art. 1 ha sido previsto sólo para aquellos casos en los que la modalidad del distracto haya dado lugar al pago de indemnización por antigüedad, es decir, cuando se ha producido sin invocación de causa, cuando se trata de un despido indirecto en el que luego se acredite la causal invocada o bien cuando ha sido por un despido directo con invocación de causa pero la misma no haya sido probada luego en instancia judicial. Ninguno de ellos es nuestro caso. Distinta hubiese sido la situación si el actor hubiese encausado su reclamo por vía del art. 10 Ley 24.013 (Ley Nacional de Empleo), puesto que allí se sanciona la misma circunstancia con un incremento indemnizatorio pero no se requiere, como presupuesto, que se haya producido el distracto. Es decir, puede ser procedente incluso en plena vigencia de la relación laboral. Y si bien entiendo que la norma podría resultar injusta, puesto que la finalidad última de la Ley 25.323 es la de combatir y sancionar el empleo no registrado o registrado deficientemente, su redacción actual no permite una interpretación distinta. Esta situación ha sido advertida por los legisladores de nuestra Nación, que han confeccionado diversos proyectos de modificación para tratar de incorporar otros supuestos de distracto. Así, a modo de ejemplo, el más reciente de estos proyectos presentado en la Cámara de Diputados el 09 de Abril de 2019 (Expte. 1618-D-2019) propone la siguiente redacción del artículo: ?La indemnización prevista por el artículo 245 de la ley 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo - (t.o.1976), y sus modificatorias, la que en el futuro la reemplace o su equivalente en los estatutos especiales, será incrementada al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente. Cuando la relación laboral no registrada o registrada de modo deficiente se extinguiera por cualquier otra causal salvo en los casos de extinción por renuncia o por la voluntad concurrente de las partes, con las formas autorizadas por la ley, el empleador deberá abonar al trabajador al momento de la finalización del contrato, además de las indemnizaciones que correspondan, una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor...? No obstante ello, ninguno de estos proyectos se ha transformado aún en Ley, por lo cual no existe fundamento legal para resolver de distinta forma a la propuesta. Incluso la más destacada doctrina laboral nacional apoya la solución arribada. En tal sentido, el maestro Julio Armando Grisolía tiene dicho que ?...la duplicación de la indemnización por antigüedad procede por el solo vencimiento del plazo sin que el empleador haya cumplido con el art. 1 de la ley 25.323, siempre que el despido se haya producido por alguna de las causas que dan derecho a percibir este tipo de indemnización. El reclamo de la duplicación de la indemnización es procedente sólo después de la extinción de la relación laboral: el cese del vínculo es un requisito de viabilidad. Debe tratarse de un despido directo o indirecto que genere derecho a la indemnización del art. 245; de allí que, en principio, estén excluidas otras formas de extinción.? (el destacado me pertenece - Julio Armando Grisolía, ?Régimen Indemnizatorio en el Contrato de Trabajo - Distintas Formas de Extinción?, 5° Edición Actualizada y Ampliada, Tomo II, pág. 762, Ed. Nova Tesis, 2014). c) Rechazo Total de la Demanda: En virtud de los acabados fundamentos expuestos en los acápites precedentes y habiendo tenida por acreditada la justa causa del o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente...? (el destacado me pertenece). Tal como se desprende de su texto, conforme ha quedado redactada la Ley 25.323, el incremento indemnizatorio previsto en su art. 1 ha sido previsto sólo para aquellos casos en los que la modalidad del distracto haya dado lugar al pago de indemnización por antigüedad, es decir, cuando se ha producido sin invocación de causa, cuando se trata de un despido indirecto en el que luego se acredite la causal invocada o bien cuando ha sido por un despido directo con invocación de causa pero la misma no haya sido probada luego en instancia judicial. Ninguno de ellos es nuestro caso. Distinta hubiese sido la situación si el actor hubiese encausado su reclamo por vía del art. 10 Ley 24.013 (Ley Nacional de Empleo), puesto que allí se sanciona la misma circunstancia con un incremento indemnizatorio pero no se requiere, como presupuesto, que se haya producido el distracto. Es decir, puede ser procedente incluso en plena vigencia de la relación laboral. Y si bien entiendo que la norma podría resultar injusta, puesto que la finalidad última de la Ley 25.323 es la de combatir y sancionar el empleo no registrado o registrado deficientemente, su redacción actual no permite una interpretación distinta. Esta situación ha sido advertida por los legisladores de nuestra Nación, que han confeccionado diversos proyectos de modificación para tratar de incorporar otros supuestos de distracto. Así, a modo de ejemplo, el más reciente de estos proyectos presentado en la Cámara de Diputados el 09 de Abril de 2019 (Expte. 1618-D-2019) propone la siguiente redacción del artículo: ?La indemnización prevista por el artículo 245 de la ley 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo - (t.o.1976), y sus modificatorias, la que en el futuro la reemplace o su equivalente en los estatutos especiales, será incrementada al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente. Cuando la relación laboral no registrada o registrada de modo deficiente se extinguiera por cualquier otra causal salvo en los casos de extinción por renuncia o por la voluntad concurrente de las partes, con las formas autorizadas por la ley, el empleador deberá abonar al trabajador al momento de la finalización del contrato, además de las indemnizaciones que correspondan, una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Sun Sep 13 7:33:16 2026 / +0000 GMT

mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor...? No obstante ello, ninguno de estos proyectos se ha transformado aún en Ley, por lo cual no existe fundamento legal para resolver de distinta forma a la propuesta. Incluso la más destacada doctrina laboral nacional apoya la solución arribada. En tal sentido, el maestro Julio Armando Grisolía tiene dicho que ?...la duplicación de la indemnización por antigüedad procede por el solo vencimiento del plazo sin que el empleador haya cumplido con el art. 1 de la ley 25.323, siempre que el despido se haya producido por alguna de las causas que dan derecho a percibir este tipo de indemnización. El reclamo de la duplicación de la indemnización es procedente sólo después de la extinción de la relación laboral: el cese del vínculo es un requisito de viabilidad. Debe tratarse de un despido directo o indirecto que genere derecho a la indemnización del art. 245; de allí que, en principio, estén excluidas otras formas de extinción.? (el destacado me pertenece - Julio Armando Grisolía, ?Régimen Indemnizatorio en el Contrato de Trabajo - Distintas Formas de Extinción?, 5° Edición Actualizada y Ampliada, Tomo II, pág. 762, Ed. Nova Tesis, 2014). c) Rechazo Total de la Demanda: En virtud de los acabados fundamentos expuestos en los acápites precedentes y habiendo tenida por acreditada la justa causa del despido, corresponderá sin más el rechazo de la demanda en todos sus términos. IV) Costas: Las costas del Juicio se impondrán a al actor vencido atento el resultado de la acción y en mérito a no existir razones para apartarse del principio objetivo de la derrota (arts. 68 y cc del CPCC y 54 de la Ley 921). V) Honorarios: a) Que corresponde proceder a la regulación de los honorarios de los profesionales intervinientes, esto es, el Dr. ... por su actuación en las dos etapas del proceso en su doble carácter de letrado apoderado y patrocinante del actor perdidoso; el Dr. ... por su actuación en las dos etapas del proceso en su doble carácter de letrado apoderado y patrocinante de la demandada gananciosa; y la perito contadora ....- Que a los fines referidos, se debe tener como base arancelaria el monto de la demanda (cfr. art. 21 Ley 1594), esto es la suma de $3.239.933,41. b) Que en relación a los letrados se deberá basar su regulación de honorarios conforme los parámetros establecidos en los arts. 6, 7 (11%-70%), 9 (Mínimos y máximos), 10 (40%), 21 (demanda rechazada - monto de la demanda), 39 (II etapas) y cc. de la Ley 1594. Que de conformidad a lo expuesto, los honorarios del letrado patrocinante de la demandada vencedora, serán regulados en el 11% del monto de la demanda con más el 40% de lo que arroje dicho cálculo por su apoderamiento. Por otra parte, los honorarios del letrado patrocinante de la parte actora perdidosa serán regulados en el 70% de los que correspondan al abogado de los codemandados vencedores exclusivamente por su patrocinio letrado con más el 40% de lo que arroje dicho cálculo por su apoderamiento. Que los honorarios regulados conforme las pautas relacionadas serán comprensivos además de todos los planteos, defensas e incidencias habidas en el proceso. c) Que respecto de la perito interviniente, Cra. ..., corresponderá aplicar aquí la línea jurisprudencial delineada por nuestro tribunal de alzada en cuanto se reafirmó que el tercio de los honorarios regulados o acordados a favor del letrado ganancioso exclusivamente por su patrocinio letrado (cfr. ?BEDACARRATZ PEDRO CONTRA PANDO PAULA S/ LIQUIDACION DE SOCIEDAD CONYUGAL? - Expte. N° 19138/2006) es sólo un tope máximo para la regulación de los emolumentos de los peritos; Que, valga la redundancia, este es apenas uno de los parámetros a tener en cuenta por el judicante no pudiendo interpretarse que siempre equivaldrán a ese importe y, principalmente; Que deberá valorarse la pericia presentada teniendo en cuenta una diversidad de factores que, por analogía, pueden desprenderse del art. 6 de la Ley 1594. Es decir que la regulación que a continuación se practicará será fundada en la extensión y exhaustividad del informe pericial, complejidad de las tareas encomendadas, calidad y precisión técnica, eficacia probatoria y existencia (o no) de ampliaciones e impugnaciones, entre otras variables. Así lo sostuvo la Excma. Cámara Provincial de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia, con competencia territorial en la II, III, IV y V Circunscripción Judicial, en autos caratulados ?SANCHEZ JOSE HERMINIO Y OTRO C/ AVENDAÑO QUINTEROS FRANZ Y OTROS S/ D Y P DERIVADOS DEL USO DE AUTOMOTORES (CON LESION O MUERTE)? (Expte. N° 2693/2011), donde se resolvió que ?...En el precedente mencionado [resolución del 13/02/17, del registro de la Oficina de trámite, e/a ?MACAYA MARIA XIMENA C/ ASOCIACION DEPORTIVA Y CULTURAL LACAR S/D Y P DERIVADOS DE LA RESPONSABILIDAD CONTRACTUAL DE PARTICULARES? (Expte. JJUCI1- 28566/2011)], rememoramos las pautas a las que hiciera referencia la Suprema Corte de Mendoza en el caso ?Yerga? [en el que se basaran las decisiones de esta Alzada en precedentes como ?ROZAS? (R.I. 07/2015), ?MEZA? (R.I. 111/2015) o ?BRAVO? (R.I. del 26/07/16 del protocolo digital), todos de la Oficina de trámite] y señalamos: ?el prestigioso tribunal menciona que el honorario máximo de la labor pericial se traduce en el tercio de lo que correspondería al patrocinante de la parte ganadora en todo el proceso. La primera observación resulta ostensible. La pauta refiere al honorario máximo, lo que implica un techo o tope de regulación. Lejos está de decir, como muchos profesionales han interpretado, que el honorario siempre equivaldrá a ese importe. En segundo lugar, ha de recordarse que un buen quehacer regulatorio implica tomar en cuenta una diversidad de factores, muchos de los cuales se pueden encontrar, por analogía, en el artículo 6 de la Ley 1.594. Aplicar un porcentual fijo, de manera mecánica, implicaría crear un sistema de regulaciones tarifadas que ninguna ley arancelaria local establece. En tercer lugar, debe destacarse que, justamente, se trata de pautas, elementos orientadores para emprender la labor, no de reglas tipificadas y rígidas que deban ser aplicadas automáticamente.

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Sun Sep 13 7:33:16 2026 / +0000 GMT

Mucho menos tratándose de jurisprudencia que no emana del Tribunal Superior local. Por último, y retomando el hilo de la apelación en estudio, la regulación a favor del letrado vencedor nunca puede ser tomada como parámetro único y suficiente para fundar la elevación del honorario de un técnico que presta un servicio accidental y auxiliar en el proceso. Huelga recordar, en este sentido, que: a) el abogado es el único profesional cuya intervención, legalmente, resulta obligatoria; b) sin la participación de los abogados, los procesos no podrían avanzar ni finalizar, cuestión que no sucede con el perito; c) los abogados intervienen durante todo el trámite, y en todas las instancias, mientras que el perito lo hace únicamente en la etapa probatoria o en una hipotética etapa incidental; d) finalmente, recuérdese que la tarea del abogado resulta esencial y principal para el desenvolvimiento del proceso, mientras que la del perito es auxiliar y accidental? [Cfr. resolución e/a ?MACAYA?, ya citada].? Sentadas las pautas de análisis, pasaremos a revisar y ponderar la labor desarrollada por la perito. La profesional presentó su informe pericial a fs. 150/156 y luego su evacuación de impugnaciones a fs. 170/172. El mismo sólo fue de utilidad complementaria, en combinación con otros elementos probatorios, para determinar la fecha registrada del distracto y la categoría profesional del actor. Luego, puede advertirse que satisfizo los requerimientos de las partes puesto que, tras una impugnación practicada por la parte actora, no mereció nuevas críticas. No obstante ello, considero que el mismo ha sido de una escasa utilidad a los fines de la resolución del presente. En razón de lo expuesto, considerando la labor ejercida por la Cra. ... como de escasa importancia para la resolución de la controversia, determinaré sus honorarios en la suma de $50.000,00. VI) Tasa de Justicia y Contribución al Colegio de Abogados: Se determina la Tasa de Justicia en la suma de $80.998,34.- (PESOS OCHENTA MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO CON 34/100) y la Contribución al Colegio de Abogados en la suma de $32.399,33.- (PESOS TREINTA Y DOS MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE CON 33/100). Por todo lo expuesto en los considerandos que anteceden y disposiciones legales mencionadas: RESUELVO: I) RECHAZAR en todos sus términos la demanda incoada por el Sr., CUIL: ..., contra BAHÍA MANZANO S.A., CUIT: 33- 64274090-9.- II) IMPONER LAS COSTAS del juicio al actor perdidoso, Sr. atento no haber mérito suficiente para apartarme del principio objetivo de la derrota (art. 68 del CPCC y 54 Ley 921).- III) REGULAR los honorarios profesionales del Dr. ... por su actuación en las dos etapas del proceso en el doble carácter de letrado patrocinante y apoderado de la demandada gananciosa, en la suma de $498.949,75.- (PESOS CUATROCIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y NUEVE CON 75/100); y los del Dr. ... por su actuación en las dos etapas del proceso en el doble carácter de letrado patrocinante y apoderado del actor perdidoso en la suma de $349.264,82.- (PESOS TRESCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS SESENTA Y CUATRO CON 82/100).- IV) REGULAR los honorarios de la perito contadora actuante en autos ... en la suma de $50.000,00.- (PESOS CINCUENTA MIL).- V) DETERMINAR la Tasa de Justicia en el monto de $80.998,34.- (PESOS OCHENTA MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO CON 34/100) y la Contribución al Colegio de Abogados en la suma de $32.399,33.- (PESOS TREINTA Y DOS MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y NUEVE CON 33/100).- VI) INTIMAR al condenado en costas a que dentro del plazo de 10 (diez) días de quedar firme la presente proceda a dar cumplimiento al pago de los honorarios de los profesionales intervinientes, de la Tasa de Justicia y de la Contribución al Colegio de Abogados, bajo apercibimiento de ejecución.- VII) En atención al estado de la foliatura, fórmese segundo cuerpo por mesa de entradas a partir de fs. 194.- VIII) PROTOCOLÍCESE DIGITALMENTE Y HÁGASE SABER ELECTRÓNICAMENTE.-

Correlaciones: Z. G. P. c/Casino de Melincue SA s/demanda laboral c. pesos - Cám. Civ. Com. y Lab. Venado Tuerto - 17/04/2019 - Cita digital: IUSJU039910E C.C.E. c/Autotransportes Andesmar S.A. s/despido - Cám. Trab. Mendoza - 3ª - 03/12/2013 - Cita digital: IUSJU217133D 001663F