

Junín de los Andes, 10 de Noviembre del año 2025.

**VISTOS:**

Estos autos caratulados "**AGUILAR JOSE ANTONIO C/ COOPERATIVA OBRERA LIMITADA DE CONSUMO Y VIVIENDA S/ DESPIDO**", Expte. 74424/2023, de trámite ante este Juzgado Civil, Comercial, Laboral y de Minería N° 1 de la IV Circunscripción Judicial, de los que,

**RESULTA:**

**1) Demanda**

A fs. 1/8 se presenta **José Antonio Aguilar** junto a su letrado el Dr. ... y promueve demanda contra la **Cooperativa Obrera Limitada de Consumo y Vivienda** reclamando la suma de \$ 1.671.077,88 -o lo que en más o en menos resulte de las probanzas de autos- en concepto de indemnización por despido.

Afirma que trabajó bajo las órdenes de la demandada bajo las siguientes condiciones:

- Fecha de ingreso: 1/03/2020
- Jornada: lunes a Sábados de 6 a 15 hs, otras semanas de 6 a 11 y de 14 a 19 hs y domingos de por medio de 7 a 12 y de 17 a 21 hs con franco compensatorio semanal.
- Tareas cumplidas: Administrativo "E" del CCT n° 130/75 realizando control y reposición de stock de mercadería del sector verdulería
- Fecha egreso: 21/12/2022 por despido directo.
- Remuneración: \$217.112,72 (octubre 2022).

Señala que los hechos ocurrieron del siguiente modo:

En el mes de febrero de 2022 comienza a atravesar sin razón aparente situaciones de conflicto con el encargado de sector verdulería, Sr. Deodati. Esta persona le llamaba la atención sin causa, lo insultaba y lo denigraba. Afirma que dicha situación también era padecida por sus compañeros.

La situación fue tan angustiante que llegó a denunciarlo penalmente el 22/3/2022 y considera que por eso entiende que el empleador lo sancionó el 30/3/2022 con una suspensión de 10 días sin fundamento, lo que no fue por él consentido.

En fecha 2/12/2022 sin ninguna razón nuevamente lo notifican de una suspensión preventiva hasta el 12/12/2022, esa suspensión le indicaron tenía relación con una investigación que estaban realizando en la sucursal.

Posterior a ello cuando debía reingresar, se vio en la necesidad de pedir licencia por 7 días para atender a su padre que estaba enfermo.

El 21/12/2022 por sorpresa recibe una CD de su empleador que le notifica el despido con supuesta causa.

Asegura que le adjudican:

- Faltas de respeto hacia su encargado de sector.
- Faltas de respeto hacia su superior jerárquico.
- Haber constatado que emitió frases impropias para el ámbito laboral hacia compañeros de trabajo burlándose de su condición física, religión y género.

- Que esas frases las emite en forma presencial y también en medios de comunicación como los estados de whatsapp.

- Ha emitido frases en tono amenazante de muerte hacia compañeros de trabajo y superiores jerárquicos

Dicha notificación fue contestada por el trabajador desconociendo cada uno de los hechos que se le adjudican.

Funda en derecho, analiza las causales del despido, cuestiona que existieran razones para su despido.

Practica liquidación, detalla los rubros reclamados y ofrece prueba.

## 2) Contestación

A fs. 30/50 se presenta **Cooperativa Obrera Limitada de Consumo y Vivienda** mediante apoderado -Dr. ...- con el patrocinio de los Dres. ... y ... y contesta demanda en los siguientes términos:

Niega en general y en particular los hechos afirmados en el escrito de inicio.

Afirma que el actor no ofrece ningún relato alternativo a las causales invocadas para su despido.

Que la fecha de ingreso, labores y registración coinciden con las referidas por el actor y la relación se encontró adecuadamente registrada.

Que el actor no padeció persecución alguna simplemente se le exigía que cumpliera los horarios que no cumplía.

Que la causal del despido fue debidamente expresada en la notificación fehaciente.

Que el Sr. Pedro Gaspar León manifestó que el 25/10/2022 fue amenazado por el hoy actor y por tal motivo denunció al actor.

Que ese mismo empleado afirmó que posiblemente tales amenazas proferían por compartir con **Aguilar** trabajo en una Cooperativa de vivienda y que no se sentía tranquilo de volver trabajar con él.

Que por esa situación intervino la trabajadora social de Recursos Humanos de la empresa Sra. Calderoni.

Relata toda la intervención realizada, los testimonios recolectados que incluyen al encargado de sucursal Sr. Merlo y los empleados Barros, Batista, Fernández, Jofré y Cayun.

Funda en derecho su posición, impugna los rubros reclamados y la liquidación practicada en la demanda, ofrece prueba y solicita el rechazo de la demanda con expresa imposición de costas.

### **3) Trámite procesal**

A fs. 58/59 se decreta la apertura a prueba, y rendida la prueba obrante en autos, a fojas 206 se colocan los autos para alegar, y luego se llamaron los autos para sentencia (fs. 228).

### **CONSIDERANDO:**

#### **4) Hechos controvertidos y conducentes**

Las partes son coincidentes en la existencia de una relación laboral, las fechas de inicio y de fin, la jornada laboral, las labores cumplidas.

En cuanto a los hechos controvertidos esencialmente habrá que discernir si el despido ocurrido en la fecha indicada por las partes resulto ajustado a derecho conforme afirma la demandada o resultó incausado como afirma el actor.

De ello resultara la necesidad de analizar, o no cada uno de los rubros reclamados por el actor.



5) Prueba:

5.a) Documental

La ACTORA adjuntó:

- Recibos de haberes (fs. 11/18),
- Constancia de baja ante AFIP (fs. 19),
- CD N° 211507315 de notificación de despido,
- TCL mediante el cual el actor rechazó ese despido,
- Certificación de servicios,
- Acta de denuncia policial contra el Sr. Deodatti.

Al respecto la demandada formula un genérico desconocimiento a fs. 31 vta. y específico sobre el acta de denuncia y el TCL.

LA DEMANDADA adjunto:

- Recibos de haberes, las
- constancias del sumario administrativo del cual surgen actas de declaración de **Oscar Barros, Juan Pablo Ael, Marisol Cayun, Cristian Merlo, Jesica Jofre, Daniela Fernandez, Mariana Batista y Diego Deodati.**
- Informe de la Asistente Social
- Acta de denuncia policial contra el actor realizada por otro empleado, el Sr. **Pedro León** el día 25/10/2022 por amenazas proferidas por **Aguilar.**
- Pedidos de explicación por llegadas tarde o retiro fuera de horario.
- Notificación de suspensión por investigación en curso del 2/12/2022 al 12/12/2022.
- CD de notificación de despido y otra CD previa de intimación a presentarse a trabajar.

- Normas de convivencia del empleador, reglas de uso del merendero y de uso de indumentaria, todo suscripto por **Aguilar** de conformidad.

- Nota de la Sra. **Batista** al empleador por inconductas hacia ella por parte del actor.

Al respecto el actor a fs. 52 reconoce parte de la documental y desconoce genéricamente la restante.

#### **5.b) Testimonial**

\* Exhorto por prueba testimonial de CALDERONI (fs. 183).

\* **Batista, Flores, Cayun, Campo y Merlo** (ver declaraciones videograbadas conforme surge del acta de fs. 163).

#### **5.c) Pericial contable** (fs. 195/197 y 203)

#### **6) Intercambio Postal - El despido:**

El intercambio postal mantenido entre las partes:

Es coincidente la postura de las partes en relación a la existencia, emisión, recepción y contenido de la CD N° 21150731 5 de fecha 13/12/2022 que pone fin al vínculo laboral:

La misiva en cuestión textualmente dice "...NOTIFICAMOSLE: La rescisión del contrato de trabajo que lo vincula a Cooperativa Obrera Ltda. De Consumo y Vivienda, a partir de la fecha, fundado en justa causa, en razón de concurrir circunstancias extremas que tornan justificado el despido. Haber inobservado por su parte las obligaciones resultantes del mismo que han configurado injuria y que por su gravedad no consienten la prosecución de la relación laboral (art. 242 de la Ley

*Contrato de Trabajo). En su carácter de empleado de Cooperativa Obrera Ltda. De Consumo y Vivienda de la Sucursal ... sita en calle ... N° ... de la Ciudad de Junín de los Andes, provincia de Neuquén, se detectaron las irregularidades que a continuación se detallan: I. Falta de respeto hacia su encargado de sector. II. Falta de respeto a sus superiores jerárquicos. III. Se ha constatado que Ud. emite frases impropias para el ámbito laboral hacia compañeros de trabajo, burlándose de su condición física, religión y género. Estas frases las emite en forma presencial y a su vez mediante los medios de comunicación de Estados de WhatsApp. IV. Ha emitido frases en tono amenazante de muerte hacia compañeros de trabajo y superiores jerárquicos ("te voy a pegar tres tiros en la cabeza"). V. Según se pudo constatar con los testigos presenciales y el sistema de Cámaras de Seguridad, se tiene por acreditado los hechos antes mencionados. VI. Producto de los hechos antes mencionados se han realizado denuncias penales, la cual se acompañaron en copia en la Gerencia de RRHH. VII. A consecuencia de los hechos mencionados se ha instruido el sumario administrativo al respecto, donde Ud. prestó declaración donde, preguntado que fuera sobre los hechos mencionados ha reconocido su incorrecto proceder sin poder justificar en modo alguno su accionar impropio y agresivo hacia un compañero de trabajo. Su accionar protagonizado en los puntos I a IV ha generado una injuria grave para esta entidad el cual torna justificada la medida adoptada. VIII. Tales actitudes han configurado una infracción a los deberes genéricos a su cargo, el obrar propio de un buen trabajador, el deber de buena fe, el deber de diligencia y colaboración y el cumplimiento de órdenes e instrucciones (arts. 62; 63; 84; 86 y*

*concordantes de la L.C.T), violando las normas de conducta por Ud. suscriptas. Su legajo personal refleja que Ud. ha protagonizado hechos de similares características, los cuales fueron sancionados disciplinariamente. Dichas medidas disciplinarias fueron por Ud. consentidas sin formular reserva alguna. En consecuencia, Ud. ha protagonizado hechos que han afectado gravemente la confianza dispensada y que por su gravedad no consciente la prosecución de la relación laboral, y, por ende, operándose la extinción del Contrato de Trabajo con Justa Causa (art. 242 L.C.T). Liquidación final de haberes y certificación de servicios y remuneraciones a su disposición en la Sucursal 133 sita en Calle J. A. Roca N° 1284 de la Ciudad de Junín de los Andes, Provincia de Neuquén a partir del cuarto día hábil de notificada la presente...".*

En definitiva en la misiva le adjudican a AGUILAR:

- Falta de respeto hacia su encargado de sector.
- Falta de respeto hacia sus superiores jerárquicos.
- Haber emitido en forma presencial y también en medios de comunicación como los estados de whatsapp, frases impropias para el ámbito laboral hacia compañeros de trabajo, burlándose de su condición física, religión y género.
- Haber emitido frases en tono amenazante de muerte hacia compañeros de trabajo y superiores jerárquicos.

Dice la demandada que producto de los hechos mencionados se realizaron denuncias penales y se instruyó un sumario administrativo, donde el actor declaró reconociendo su incorrecto proceder, sin poder

justificar su accionar impropio y agresivo hacia un compañero de trabajo.

Mediante TCL CD n° ... AGUILAR contesta dicha comunicación rechazando las causales invocadas para el despido, negando específicamente cada una de las razones argumentadas por el empleador.

#### **7) Análisis del despido en abstracto:**

A fin de efectuar este examen cabe tener presente las consideraciones de la Cámara de Apelaciones del Interior cuando expresa que "el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone 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 consientan la prosecución de la relación. (...) Según la norma y la doctrina la configuración de la injuria supone: a) Un incumplimiento contractual, que tanto puede recaer sobre los llamados deberes de prestación como sobre los deberes de conducta o comportamiento; b) que el mismo asuma una gravedad de tal entidad que resulte incompatible con la prosecución del contrato; c) que ese incumplimiento sea imputable al deudor.. las condiciones de esa imputabilidad varían según se trate del trabajador o del empleador; d) todo ello según oportuna y clara invocación de los hechos a cargo de quien denuncia, los que en principio también deben ser probados por él, y e) según valoración que conforme a las circunstancias específicas del caso, realice el juez, puesto que no está dado a las partes -individuales ni colectivas- el tasar a priori los incumplimientos que se reputarán injuriosos (Ackerman Mario E., Sforsini María Isabel; Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Segunda Edición,

Tomo III, pag. 146/147, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe 2017)  
("MANENTI" 06/07/21).

Mediante la misiva transcripta en los párrafos precedentes (fs. 20) el día 13/12/2022 la empleadora comunicó la extinción del contrato alegando justa causa para ello, por lo que:

- La prueba referida al distracto sólo puede versar sobre los motivos aducidos en aquella comunicación, ya que rige el principio de "invariabilidad de causa" (art. 243 LCT).

- La carga de la prueba pesa sobre la empleadora (art. 377 del CPCC y criterio sentado por la Cámara de Apelaciones del Interior en el precedente citado, en la causa "RODRIGUEZ" del 24/05/18 y en la causa "BALDINI" del 26/09/22).

El actor aduce en su demanda que la causa alegada para justificar el despido fue vaga e imprecisa.

Que desde febrero de 2022 padecía situaciones conflictivas con el encargado del sector de depósito de verdulería **Diego Deodati**. Que le llamaba la atención reiteradamente sin causa, lo insultaba y lo denigraba. Que eso fue angustiante y motivo la radicación de una denuncia penal.

Que la empleadora lo sancionó en marzo de 2022 con una suspensión de 10 días beneficiando al personal jerárquico.

Ahora bien, debo especificar que son conocidos los caracteres y requisitos del distracto y lo dispuesto al respecto por el artículo 243 de la LCT, en cuanto establece la invariabilidad de la causa de despido. De ahí que corresponda realizar un examen de la comunicación agregada

por la actora a fojas 20, que fuera reconocida por la empleadora en su responde.

Es dable señalar que aquella comunicación -que fuera transcripta en párrafos precedentes- cumple claramente con los requisitos previstos en el artículo 243 de la LCT, dado que se precisaron claramente los hechos en los que se sustenta la decisión, permitiendo que el trabajador ejerza adecuadamente su defensa y que el suscripto analice ahora si se observaron los principios de causalidad, proporcionalidad y contemporaneidad.

La misiva contiene una imputación clara de los hechos ocurridos que llevaron a su empleador a tomar tal decisión rupturista, por ello debo anticipar que es idónea para causar el fin perseguido, debiendo ingresar al análisis de los medios de prueba propuestos por la accionada para acreditar la causal alegada para el distracto.

Si los hechos acontecidos ocurrieron es evidente que resultan hábiles para que el empleador pierda la confianza en aquel trabajador que con sus conductas inapropiadas generó un ambiente de trabajo hostil para sus pares y sus superiores jerárquicos, amenazando, insultando, incumpliendo horarios, violentando las condiciones laborales sin respetar las normas de convivencia en el ámbito de trabajo.

Procederé con el análisis de los hechos descriptos en la contestación de demanda a fin de determinar -de acuerdo a las pruebas producidas- si se fundaron en hechos reales, cuestión que será evaluada en el acápite siguiente.

#### **8) Análisis del despido en concreto:**

Tal como lo adelantara, es sabido que la carga de la prueba acerca de la veracidad de los hechos en que se motivó el despido pesa sobre la empleadora (art. 377 del CPCC y criterio sentado por la Cámara de Apelaciones del Interior en el precedente citado, en la causa "RODRIGUEZ" del 24/05/18 y en la causa "BALDINI" del 26/09/22).

De la prueba producida en autos, es claro que la más conducente a los fines de acreditar los extremos invocados ha resultado la testimonial propuesta.

A fs. 163 se celebra la audiencia de vista de causa, habiendo sido videograbadas las audiencias celebradas.

La testigo **Batista** -Repositora de la demandada-, refiriéndose al actor afirma:

- Que el trato con los compañeros hombres era bueno en general pero con las mujeres era despectivo, al mirarlas y hablarles, que entre los verduleros hablaban mal de las mujeres, de para que servían, etc. Afirmo que a ella le sacaba las ganas de comer. Le silbaban, las miraban, acorraló una vez a una compañera y ella terminó llorando. Dice que lo sabe ya que la compañera les contó a todas las que pudo.

- Que también se llevaba mal con el supervisor de caja porque es gay y le hacía comentarios ofensivos y con otro compañero que entró en limpieza que era la pareja del supervisor.

- Que esas conductas eran reiteradas, casi siempre actuó así y el encargado no le decía nada. Que al encargado al final ya lo llamaba por boludo o pelotudo y ella lo escucho.



- Que **Aguilar** se ponía como un león, mejor no cruzarlo cuando se enojaba. No le queríamos hablar, reboleaba los cajones en la cámara, el ambiente era muy malo, no sabías en donde lo cruzas y te hace algo.

- Que un día se paralizó porque entre el encargado y él se gritaban y **Aguilar** le dijo "te voy a pegar tres tiros", la situación era muy fea. Sabe que lo denunció en la policía porque lo amenazó que lo iba a matar

- Que con el Sr. León que era un compañero de la parte de electrodomésticos, formaban una cooperativa de vivienda de la que formaba parte **Aguilar**. Que ella se fue porque pasamos por situaciones feas. Se generaron muchos problemas en el trabajo y con la cooperativa de vivienda. Era muy violento.

- Que un día subió al merendero a comer y **Aguilar** hablaba de su mujer, decía que para lo único que sirven es para desconcharla, "ahí la deje descaderada" entre el actor y el encargado. Se mataban de risa.

- Que junto a **Miguel Flores** se burlaban de ella y de su cuerpo, le decían esta cara la carne discriminatoriamente. Era como acoso hacia ella, eran cómplices entre los dos. También se burlaban porque es evangélica. Decían que Dios los iba a castigar, que Dios iba a venir, todo para hacerla sentir mal.

- Que pidió no estar ahí. A lo último ya no se podía ni estar. Habló con su superior. Que ella estaba volviendo de una situación de ataques de pánico de ansiedad, ahí llamaron a los demás encargados de psicosocial, Recursos Humanos, ellos le dijeron que no vaya por unos días y le alternaron horarios para que no los cruce.

- Afirma que del área de RH le pidieron que relatara en psicosocial todo como había pasado. Que la citaron del trabajo a declarar, que ellos escribían y citaron a varios compañeros.

- Que **Daniela Rubilar** del Área de limpieza también tuvo problema.

- Afirma que ella se asesoró legalmente y que requirió al empleador le brinde un ambiente acorde para trabajar.

La testigo **Cayun** por su parte detallo:

- Que trabajaba en fiambres y lácteos al lado del sector verdulería donde trabajaba el actor.

- Que Aguilar era complicado, siempre a los gritos, golpeaba las cosas, tenía malos modos, insultaba, que lo veía constantemente.

- Que lo escuchó como se refería mal a las personas, era agresivo y trataba mal. Yo le pedí varias veces que no grite.

- Que entorpecía el trabajo, ponía pallets en medio del camino, se ponía pesado, eso se lo hacía a ella. Lo hablaba con él, a veces trataba de entender, a veces se reía.

- Si ella le pedía algo le hablaba mal o venía y hablaba con el encargado y se reía. El encargado me decía que había que dejarlo que era así. Gritaba, puteaba, amenazaba al aire "te voy a matar", "te voy a pegar un tiro", no daba nombre pero lo decía.

- Como mujer a ella le tenía un poco más de respeto porque yo lo iba a encarar, pero sí escuchaba con las chicas que era despectivo.

- Con su encargado de sector lo vio agresivo, lo vio golpear puerta, mesa, se iba de repente, estaba a las puteadas. Siempre agresivo.

- **Leon** era un chico que trabajaba en hogar. Con todos los supervisores el actor era agresivo. Con ellas los supervisores siempre correctos.

- Sabe que **Daniela Fernandez** tuvo problema en su casa la criticaban por su chapa, Daniela también se quejaba porque le hablaban de su cuerpo.

- Escucho la testigo como a un compañero gay, **Aguilar** le decía groserías. También con el supervisor de cajas, estaban a los gritos **Aguilar** y Juan Pablo. También con el recepcionista peleando muy explosivos.

- Sabe que la empresa le pedía que merme, que baje decibeles, lo llamaba **Daniel Campos**, él era muy cambiante, su carácter muy cambiante, yo lo veía que lo llamaban, le pedían que se porte mejor, que no se altere, **Campos** siempre trato de mediar.

- Dice que también conoce a **Flores** que trabajaba con **Aguilar** en la verdulería. Que FLORES se acoplaba a **Aguilar** y que ahora tampoco trabaja más. Lo escuchaba al actor putear al aire, me molestaba mucho escucharlo que decía "puto de mierda, hay que cogerlo". Afirma que pronunciaba muchas groserías al chico de maestranza y con la chica de limpieza igual. Lo decía al aire pero era contra ellos.

- Indica que una vez la gente de RH vino y se pudieron expresar, los hicieron subir a hablar, no recuerda quien estaba, pero sí que era gente de RH. Sabe que de lo declarado por ella en ese momento, quedo constancia por escrito.

El testigo **Merlo** afirmó:



- Que era Encargado, que había otro encargados antes, pero después quedó él solo.

- Que AGUILAR al principio tenía buen desempeño, era creativo. Se llevaba bien con el otro encargado que se fue. Parecía colaborar, no tener problema. Pero después fue demostrando otras cosas, falta de compromiso, problemas con la gente, hacia lo que quería.

- Dice que sabe que no era bueno el trato con los compañeros. Como Encargado recibió reclamos de las chicas o de Juan Pablo, el Supervisor de Caja quien le relató que AGUILAR había tenido un inconveniente con su pareja que había ingresado a trabajar en la empresa, en el servicio de limpieza, lo trató de homosexual, de todo, lo más bajo.

- Que esa situación la transmitió al equipo de conducción. Se lo escuchó, lo amenazó a viva voz, diciéndole que se cuide, que él estaba haciendo suspender a la gente. Eso ocurrió en una reunión con un delegado y también estaba CAMPOS. Él le había pedido explicaciones a otro compañero al cual suspendieron. **Aguilar** se enojó y se fue a los gritos, diciendo "ya vas a ver" y cosas así.

- dice que había otro chico **Zapata** que se terminó yendo porque lo volvió loco, no podía trabajar más ni con **Martin Betancur** (el anterior encargado) ni con **Aguilar**. **Betancur** promueve a **Aguilar** como Responsable de Sector.

- **Aguilar** era boca sucia, ordinario, no media si había mujeres adelante.



- En el caso de Juan Pablo cuando ingresa su pareja en maestranza y se da cuenta quien era, **Aguilar** dice "me voy a tener que coger a otro puto" (el maestranza era la pareja del supervisor de caja).

- Se metía con el cuerpo, la personalidad de las chicas, comentarios desubicados, fuera de lugar.

- Dice que FLORES al principio era más educado, pero después termino haciendo lo mismo que **Aguilar**. Hablaban por lo bajo, le silbaban a las compañeras, les ponían apodos.

- Sabe que LEON ahora renunció, que se fue a Buenos Aires. Dice que el trato era malo, que estaban juntos en una cooperativa de vivienda y sabe también que LEON denunció al actor penalmente por algo.

- Dice que hicieron un relevamiento de RH y AGUILAR tuvo una suspensión precautoria. Afirma que ante cualquier apercibimiento, el empleado puede hacer su descargo y el encargado también puede dar su opinión.

- Asegura que CALDERONI trabaja en el Área de RH y maneja los temas relacionados con la violencia de género y diversidad, lo sabe porque tuvieron algunas capacitaciones.

- Afirma que CALDERONI tomo testimonios y él le compartió audios y chat que tenia de un grupo. Hasta a su propio compañero **Flores** lo maltrataba, lo tenía para el cachetazo a FLORES pero él después se puso a la par de **Aguilar** a molestar a los compañeros. Dice que a **Flores** lo despidieron por causas similares que a AGUILAR.

- Afirmo también que AGUILAR después de una situación con otro compañero (BETANCUR) le grito, lo amenazo y le decía que hacia suspender a la gente y que ya iba a caer. Dice que también a **Joaquin Rodriguez** lo

amenazó, lo insultó, le dijo barbaridades, RODRIGUEZ estaba a cargo de perecederos y dejó el sector por esos maltratos.

- Dice que el ambiente laboral era terrible, a las chicas les daba miedo pasar por ese sector, estar en el mismo pasillo y era todo el tiempo silbidos gritos, piropeaba a la gente.

- afirma que el sumario de **Aguilar** se inicia por una situación con BATISTA que es la primera que habla y el testigo presentó gran parte de las pruebas. Indica que el sumario lo hace RH con lo que lleva **Calderoni**, pero los testimonios los dan todos los que escucharon que le iba a tirar tres tiros en la cabeza. Indica que a **Batista, Aguilar** y **Flores** la volvían loca.

Por su parte la testigo **Calderoni** que declaró por exhorto agregado a fs. 172/173 afirma:

- Que es Asistente Social y trabajaba para la demandada. Que desde 2019 se implementó un protocolo para los casos de violencia y evitar la revictimización. Se entrevista a la persona afectada para evaluar la gravedad de la situación y separar a los involucrados mientras se investiga. Luego la toma de decisión la hace el área de recursos laborales.

- Que si sabe que se suspendió al actor y a su compañero **Flores** preventivamente y luego se decidió el despido por el maltrato que ejercían sobre sus compañeros para garantizar un ambiente libre de violencia. Luego de la denuncia se analizaron sus antecedentes y ya tenía dos denuncias o hechos violentos previos con un compañero y con un superior. Entrevistaron personas de recursos humanos a **Batista, Leon, Ael** y **Merlo**.

- Dice que los testigos de situaciones fueron **cayun** y **Barros**. De ello surgió que **Aguilar** discriminaba a sus compañeros por la religión (a los compañeros les decía que los ayude dios cuando les encomendaban una tarea), era homofóbico (a un compañero le decía otro puto que nos vamos a tener que coger) para referirse a otros compañeros decía que cara esta la carne por una persona flaca, comentarios misóginos: "a esta la voy a desconchar", amenaza de muerte: "te voy a pegar tres tiros en la cabeza", silbidos, miradas libidinosas y les obstruía el paso a sus compañeros poniéndolos en riesgo de accidentes. Indicó también que de todas las declaraciones hay minutas

Por su parte el testigo **Campo** -personal jerárquico de la sucursal- afirma que:

- **Aguilar** estaba en el sector de verdulería. Que él observo al ingresar que había sucedido algo en la gestión anterior, no había buen ambiente, se comprometió en lograr un buen equipo. Había que escucharlos, capacitarlos. Había que tenerle paciencia al actor, era intenso en su forma de trabajar. No sé si agresivo pero contestaba, reprochaba, era chocante su vocabulario, reclamaba todo. Con él no demostró ser violento, delante de él no se comportó violento. Dice que él le llamó la atención para que se calme, que se tranquilice, cuando le marcaba algo siempre era una discusión.

- Le llevo un tiempo entender cuál era la situación. Había puterio entre todos. Todos estaban pendientes de como él se desenvolvía como nuevo. Su encomienda era incluir a todos en un equipo.

- El grupo de trabajo en general le cuestionaron como que los apañaba al actor y se sintió sorprendido por eso. Dice que **Merlo** le

planteo todo lo que le había pasado con **Aguilar**, entendiendo el testigo que nunca dejo de ser una situación de conflicto.

- Cuando llego de sus vacaciones AGUILAR ya no estaba y le comentaron muchas situaciones: la empresa realizó una investigación y tomo una decisión. Cuando volvió de vacaciones le contaron que había pasado eso de la amenaza "de los tres tiros" a un compañero y un problema con una compañera. Cuando volvió estaba la investigación en curso. Tanto el actor como **Flores** le decían que no había pasado nada.

Por su parte el testigo **Flores** -que era compañero del actor en su sector y despedido por similares razones pocos días después y lo siguió frecuentando luego de la ruptura de la relación laboral- afirmó que:

- Al actor lo despidieron primero y quince días después a él. Al testigo lo despidieron con causa. Y a **Aguilar** también. Trabajaban en el mismo sector, el actor era su superior. En algún momento tuvieron sus diferencias, pero le pidió disculpas ya que estaba con algún problema familiar.

- Con el resto el trato era normal, se ofrecía a ayudar. AGUILAR se enojaba consigo mismo y puteaba.

- MERLO cuando el testigo tuvo un problema de chat con AGUILAR (por una foto que subió) quería que haga algo para que desvinculen al actor. El problema fue que le mando una foto de como quedaba la mercadería, que los exhibidores estaban llenos y AGUILAR le contestó con un tono fuerte y con malas palabras. Pero lo solucionaron hablando

- **Batista** trabajo en caja, tuvo conflicto con la supervisora, se sentía discriminada. Dice que **Aguilar** nunca le comentó nada de ella.

Ellos tenían una cooperativa de vivienda y estaban todos. Tienen los terrenos por el inicio que dio a esa cooperativa de vivienda. El testigo vive terreno por medio de ella. Tenían una buena relación. Siempre se llevaron con respeto con todos.

- **Deodati** era recepcionista de la cooperativa. Dice que una vez fue a increpar a AGUILAR para que reaccione, y el testigo se quedó entre ellos y DEODATI le decía al actor "hace lo que tengas que hacer". Dice que **Aguilar** aviso a sus superiores y eso llegó a una denuncia.

- **Campos** llegó después de que despidieron al Gerente, vino como Gerente. Su relación al inicio fue normal, quería mejorar las ventas, les daba instructivos para bajar las mermas, las exhibiciones. **Campos** a AGUILAR le decía que no hable de esa manera, que tenía sus arranques. Dice que el actor hablaba de "boludo", pero era así su manera de hablar. Dice que se hacían chistes entre ellos, pero no de nadie más.

- Una vez tuvo una suspensión, pero fue la única. Afirma que en un momento se hacían chistes con la carnicería, de la banana, del chorizo. Indica que una vez él estaba charlando con los carniceros y les dijo "puro hueso" porque tenían el cajón vacío y sabe que Mariana se lo tomó a mal, pero nunca le dijo nada.

- Con los Carniceros Repositores tenía una relación más de confianza y hacia chistes, con **Diego Leodati** hacían chistes, con los de maestranza. Chistes de futbol o malas palabras, a él una vez le dijeron gordo, bajo, inútil.

#### **9) Análisis de las declaraciones - Valor convictivo:**

Es evidente que los testimonios de **Batista, Cayun, Merlo** y **Calderoni** son coincidentes en detallar las conductas poco apropiadas que el actor tenía en su ámbito laboral.

Dan detalles de hechos puntuales íntimamente relacionados con las causas invocadas por la empleadora para justificar el despido.

**Batista** detalla cada uno de los malos tratos o conductas inapropiadas que el actor tuvo con ella en particular y con sus compañeros.

**Cayun** fue testigo de malos tratos y conductas inapropiadas con sus compañeros.

**Merlo** por su parte detalla las amenazas recibidas en forma personal y los malos tratos recibidos por diferentes compañeros.

Por su parte **Calderoni** expresa claramente el relevamiento realizado en la sucursal durante la suspensión preventiva de **Aguilar** y la investigación desplegada, los protocolos aplicados por la empresa y la modalidad de toma de decisión.

Todos los testigos son contestes en afirmar la existencia de una investigación interna de la empresa, entrevistando a varios empleados de modo previo a tomar una determinación.

Todos los testigos respaldan al empleador en las circunstancias que llevaron a la ruptura.

Por su parte el testigo **Campo**, quien se encontraba de vacaciones en el momento en que sucedieron los hechos que determinaron la necesidad del inicio de la investigación que culminó luego con la ruptura del vínculo laboral, es más medido al hablar del actor, pero sin embargo describe su mal temperamento, explicando lo difícil que era para él

llamarle la atención o marcarle requerimientos del trabajo. Relata en su declaración el mal clima que había cuando ingreso a su puesto de trabajo y que le comentaron variedad de situaciones que involucraban al actor.

Por último **Flores**, compañero más cercano del actor y despedido en similares circunstancias, si bien relata las expresiones desubicadas que hacían -que el testigo lo describe como un chiste-, el carácter fuerte del actor, parece desconocer todo lo que sus ex compañeros de trabajo testificaron.

Es por ello que entiendo que esta última declaración no puede ser tenida en consideración, puesto que denota una gran subjetividad y empatía con las inconductas del actor, dado que como unánimemente el resto de los testigos afirman **Aguilar** y **Flores** actuaban en conjunto y **Flores** seguía a **Aguilar** en sus inconductas.

Entiendo pues, que, con las declaraciones testimoniales rendidas en autos, se ha acreditado la causal invocada por la **Cooperativa Obrera Limitada de Consumo Y Vivienda**, y que dicha causal es de tal magnitud que le ha impedido continuar con el vínculo laboral que la uniera con **Aguilar**.

Al respecto, se ha dicho que resulta totalmente lícito que el juez aprecie oportuna y justamente si las declaraciones testimoniales parecen objetivamente verídicas, no solamente por la congruencia de sus dichos, sino además por la corroboración de los mismos con el resto de las pruebas que pudieran obrar en el expediente siendo ello, en definitiva, una facultad privativa del magistrado. De ahí que el material probatorio sea apreciado en su conjunto mediante la concordancia o discordancia que ofrecen los distintos elementos de

convicción arrimados al proceso (cfr. CNTrab., Sala I, 28-02-2002, "Ramírez, Ramona E. c. López Castro Ferrari y Asociados Soc. Civil y otros", DT 2002-A, 965, también en [www.laleyonline.com.ar](http://www.laleyonline.com.ar); cfr. CNCiv., Sala "G", 13-02-2009, "P., L. G. c/ T., N. F. y otro", voto de la Dra. Areán, DJ, 09-09-2009, 2546, también en [www.laleyonline.com.ar](http://www.laleyonline.com.ar)).

#### **10) Otros medios de prueba:**

De la documentación acompañada por la empleadora, el legajo de antecedentes acumulado por el actor, las suspensiones, las llegadas tarde y los llamados de atención, generan también la certeza que la causal de despido resulta cierta y acorde.

Por su parte, la existencia de un procedimiento de investigación que recolectó declaraciones y la intervención del actor de modo previo a tomar la determinación del distracto, procedimiento de investigación que fue respaldado por todos los testigos, también apoyan la posición rupturista de la empleadora.

De igual modo la suspensión preventiva, la investigación y el despido ocurrieron como actuaciones temporalmente apropiadas para la decisión final de desvinculación.

#### **11) Conclusión:**

Por todo lo expuesto, tal como lo adelantara en los párrafos precedentes, es que considero que **Cooperativa Obrera Limitada de Consumo y Vivienda** ha logrado cumplir con creces con su carga probatoria en forma acabada (conforme artículos 242 de la LCT y 377 del CPCC), habiéndose generado claramente la pérdida de confianza en el trabajador, con lo cual, la resolución tomada no pudo ser otra ya que no existía

posibilidad de mantener un vínculo entre partes luego de los hechos ocurridos.

En este sentido existe reiterada jurisprudencia: "La falta o pérdida de confianza en el trabajador es admitida como causa de despido, a condición de que sea sobreviniente y fundada en hechos objetivos que se puedan referir personalmente. Si no fuera así, como mera disposición subjetiva aun cuando estuviera bien fundada, por más razonable que haga a la extinción del contrato no justifica el despido sin indemnizaciones. La falta de confianza opera como factor subjetivo que agrava otras faltas por sí solas no proporcionadas al despido: estos son los casos relativamente frecuentes de robos de poco monto o de tentativas de hurtar, en que la causa no es el daño sino, precisamente, la falta de confianza..." (Cám. Apel. Sala B, Trelew, Chubut; 08/07/2009; S., G. E. vs. Cadena de Hoteles R.H. S.A. y/o quien resulte propietario y/o responsable del establecimiento hotelero denominado Rayentray Hotel s. Diferencia de haberes e indemnización de ley. Jurisprudencia de Chubut (Eureka); 302/2008; RC J 4889/13)

En un caso de similares características también se ha resuelto que "La víctima denunció un contacto corporal directo del actor (compañero de trabajo) con evidente contexto libidinoso, sumado a expresiones verbales en ese sentido. Es crucial considerar el marco normativo y las convenciones internacionales que obligan a los empleadores a tomar medidas efectivas para proteger a sus empleados de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. La Ley 26485, la Convención de Belém do Pará y el Convenio 190 OIT, establecen un marco claro y contundente que obliga a los empleadores a actuar con diligencia

para prevenir y sancionar cualquier forma de violencia basada en género. En este contexto normativo, la empresa no solo estaba facultada, sino también obligada a proceder con el despido del actor para garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Habiéndose constatado la coherencia y veracidad del testimonio de la víctima, respaldado por los testimonios, la documentación glosada y el informe psicológico presentado, corresponde rechazar la acción interpuesta, ya que no se ha demostrado una afectación indebida al derecho de defensa del demandado. La situación de acoso laboral denunciada por la víctima, no solo fue percibida como extremadamente grave, sino que también comprometió la seguridad y bienestar de una compañera de trabajo, lo que justificó plenamente la decisión de la empresa de proceder con su despido...” (Cám. 1ª Trab., San Carlos de Bariloche, Río Negro; Garces Rojas, Lucas Alexis vs. Sociedad Anónima Importadora y Exportadora de la Patagonia s. Ordinario 20/11/2024; Rubinzal Online; RC J 13467/24).

También se ha dicho que “...Se pudo acreditar mediante prueba testimonial que el actor se negó a atender a un cliente del establecimiento porque no dejaba propinas y, ante esta situación, su superior jerárquica dispuso que esa persona sea atendida por otros mozos. Ello generó una violenta reacción verbal del actor contra ella y también contra los compañeros de trabajo que debieron atender al cliente. En esas circunstancias, el actor comenzó a proferir gritos, insultos y a utilizar un lenguaje soez y ofensivo hacia sus compañeros y, principalmente, contra la encargada, siendo dicho accionar más grave porque los insultos aludían a su condición de mujer y porque ella era más chica que el actor. El hecho además fue acompañado con un intento de

agresión física contra ella, ya que el actor saltó la barra del lugar y pudo ser detenido por los otros mozos y cocineros del establecimiento, que impidieron la mentada agresión. De los hechos descriptos por los testigos surge claramente demostrada la agresión del accionante en contra de su superior jerárquica y del resto de los compañeros de trabajo, siendo claro que una conducta de tal magnitud por su agresividad y violencia -más allá que el actor tenía una holgada antigüedad de 35 años- justificó per se la ruptura del contrato de trabajo, su accionar constituyó una injuria de tal magnitud que no permitió continuar con la relación de trabajo...” (CNTrab. Sala VIII; 11/07/2024 Pabon, Homar Humberto vs. Bar Mitre S.R.L. s. Despido; Rubinzal Online; RC J 6615/2).

En este punto considero pertinente, en función de las diferentes manifestaciones dirigidas a sus compañeras de trabajo y realizadas por AGUILAR que surgen del relato de los testigos de este proceso y del procedimiento interno efectuado por la demandada, dedicar unas palabras a la perspectiva de género, totalmente desvalorizada por el actor.

En primer lugar, he de aclarar que en materia de protección de la integridad personal de las mujeres, existe un corpus iuris internacional, que es un conjunto de instrumentos internacionales de derechos humanos relativos a los derechos de las mujeres (Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los derechos de la Mujer - CLADEM, 2011, pag. 14). El mismo está integrado por la Convención Americana de Derechos Humanos, la Convención de Belém do Pará y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Asencio, Raquel y otros, 2010, *Discriminación de género*

en las decisiones judiciales. Justicia Penal y Violencia de Género. Buenos Aires, Defensoría General de la Nación, pág. 84).

En segundo lugar, debo explicar que "La perspectiva de género es la mirada que debemos tener los/as operadores/as judiciales sobre determinados hechos ilícitos en los que participan, tanto como víctimas o imputados/as, diversos grupos vulnerables. Es una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Debe entenderse cómo una metodología y/o mecanismo que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres, para así poder implementar acciones positivas sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad en la materia.-

El juzgar con perspectiva de género lejos de ser una moda jurídica **es una obligación legal**. Encuentra su fundamento y respaldo en el **derecho a la igualdad y a la no discriminación** reconocidos en nuestra Constitución Nacional y en los tratados internacionales de derechos humanos que el Estado Argentino ha suscripto e incorporado al ordenamiento mediante el **artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional** (art. 16 CN; art. 1, DUDH, y arts. 1.1 y 24, CADH).-

Sin embargo, en el plano material, persisten ciertas prácticas que, invisibilizadas por el **velo de la igualdad formal** impiden o al menos dificultan el goce de derechos reconocidos tanto a nivel nacional como internacional.

*Así, la igualdad de trato oculta que ciertos sectores de la población se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad por hallarse sometidos a diversas formas de discriminación y violencia.-*

*Ya Bidart Campos había explicado que existían dos tipos de igualdad, una formal y otra real (jurídica o fáctica o real). La primera es aquella en que todos somos considerados como iguales ante la ley, sujetos de derecho con iguales derechos civiles. La igualdad real es aquella en que el Estado juega un rol intervencionista intentando estabilizar la igualdad económica-social de sus habitantes.-*

*Pero amén de ello, la reforma constitucional del año 1994 incorporó el art. 75 inc. 23, que establece que el Congreso debe legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.-*

*En consecuencia la igualdad de estos grupos vulnerables, en particular, ya no consiste en una igualdad formal sino en una igualdad como no sometimiento..." (Sosa María Julia, "Investigar y juzgar con perspectiva de género" puede leerse en [www.amfjn.org.ar](http://www.amfjn.org.ar)).*

*Entonces, cabe recalcar que, en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, Argentina se ha obligado a llevar adelante medidas afirmativas para garantizar la igualdad de género y la erradicación de las distintas formas de violencias contra las mujeres a través de diversos tratados. En este sentido, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), el Pacto Internacional de Derechos*

Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y su Protocolo Facultativo, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) reconocen ampliamente los derechos de las mujeres e imponen al Estado la obligación de respetarlos, protegerlos, garantizarlos y promoverlos.

En efecto, es importante recordar que la perspectiva de género "...es una herramienta para analizar los problemas que involucran a varones y mujeres, incluidos los de tipo jurídico, identificando los factores sociales y culturales que establecen diferencias entre personas de distintos sexos, justificando la desigualdad. Asimismo, el análisis de género permite evidenciar que social y culturalmente a varones y mujeres se les ha adjudicado de manera asimétrica roles y atributos que han impactado con desigualdad en la sociedad, generando tratos más desventajosos y lugares vacíos de poder para las mujeres..." (Ivanega Mirian N. "Igualdad y Género", Ed. Thomson Reuters, La Ley, año 2019, pág. 27/28).

Por lo tanto, cabe reiterar que quienes nos desempeñamos en la administración de justicia debemos salir de nuestra "zona de confort" y hacer nuestros mejores esfuerzos para conocer el articulado de las normas relevantes y comprender el contexto histórico, social y cultural en el cual son dictadas.

Tal y como vengo sosteniendo, la interpretación armónica del ordenamiento jurídico me impone, como Juez la aplicación integral,

sistémica y coherente de la normativa nacional y provincial, de orden público, así como el Corpus Iuris Internacional en la materia, con el obligado análisis del juzgamiento con perspectiva de género atento que 'los jueces tienen el imperativo constitucional y supranacional de hacer efectiva la igualdad; porque los magistrados no pueden ignorar la existencia de patrones socio culturales y en consecuencia no pueden decidir este tipo de cuestiones como si fuera un caso en el cual se definen los derechos de dos hombres o dos empresas, sino que debe juzgar con perspectiva de género en la toma de decisiones judiciales', 'no basta contar con legislaciones supranacionales, nacionales y provinciales de última generación si a la hora de aplicarlas se ignora la perspectiva de género y se sustancia el proceso con idénticos mecanismos procesales que cualquier proceso y se lo juzga olvidando la cuestión del género y su problemática que es en definitiva lo que da origen al conflicto' (Medina, Graciela; '¿Por qué juzgar con perspectiva de género? y ¿cómo juzgar con perspectiva de género?' La Ley AP/DOC/185/2016). Ello implica, como tarea del Juez, buscar herramientas para modificar, en la medida de lo posible, los patrones socioculturales basados en la superioridad de uno u otro género, o en estereotipos, con miras a alcanzar la eliminación de tales prejuicios (Art, 5 Inc. a de la CEDAW).

Párrafo aparte merecen también algunas desagradables consideraciones realizadas por AGUILAR, respecto de la orientación sexual o la religión de algunos de sus compañeros de trabajo, en ese orden debo decir que considero que el comportamiento del actor con sus dichos y actuaciones discriminatorias, ha violentado a mí entender un

valor fundamental, la dignidad de la persona humana. Es la igual dignidad de toda persona lo que determina que no debe tolerarse la discriminación de derechos fundamentales por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, idioma, religión, origen nacional, condición social, enfermedad, etc. (cfr. Gozaini, Osvaldo A, "Protección Procesal de Personas y Sectores Vulnerables", Ed. Rubinzal Culzoni, 2024, pag. 17/29).

Entonces, realizando un análisis desde estas perspectivas, entiendo pues que los testimonios aportados -incluso los testigos propuestos por el actor- resultaron idóneos para acreditar la conducta que justificó la ruptura del vínculo laboral por pérdida de confianza y en definitiva, para garantizar al personal de la sucursal un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, es por ello que considero que las declaraciones resultaron serias, objetivas y coincidentes en el sentido expuesto, en tanto suministraron una satisfactoria explicación sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que accedieron al conocimiento de los hechos que refirieron respecto de los puntos en análisis.

Es más que claro entonces que con la desvinculación de AGUILAR, la demandada no hizo más que cumplir con su obligación legal de garantizar al resto del personal un ambiente de trabajo sano y libre de violencias, ello en consonancia con las previsiones que emanan del art. 14 bis de la Constitución Nacional, el cual consagra como derecho de todo o toda trabajador o trabajadora el desempeñarse en condiciones dignas y equitativas de labor

Todas estas consideraciones guardan estrecha vinculación con el Convenio N° 190 de la OIT que reconoce en su Preámbulo "...el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, incluido la violencia y acoso por razón de género. Reconociendo la violencia y el acoso en el mundo del trabajo puedan constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia o el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso..." y diferentes Tratados Internacionales con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22), destacándose el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial, la seguridad y la higiene en el trabajo (art. 7 inc. b).

Es más que claro entonces, que el despido del actor se ajustó a los principios de contemporaneidad, progresividad y proporcionalidad que se exigen para la configuración de la injuria, en los términos del art. 242 de la LCT, puesto que tengo por acreditado que **Aguilar** vulneró los deberes de lealtad, buena fe, colaboración, incumpliendo las normas de convivencia establecidas por su empleador.

Es dable recordar que la injuria en el vínculo laboral quiebra el principio medular de la buena fe (arts. 62 y 63 LCT). En este sentido, se ha dicho que resulta esencial en la relación laboral la fidelidad del trabajador, dado que este vínculo contractual requiere de un nexo personal nutrido desde la recíproca confianza y lealtad de las

partes (cfr. Ackerman, Mario E. - Tosca, Diego M., "Tratado de Derecho del Trabajo", Ed. Rubinzal-Culzoni, año 2005, tomo III, pag. 13/14).

En definitiva, coincido con la accionada, dado que la gravedad de los hechos ocurridos permite razonablemente justificar la causa invocada por la demandada para despedir al actor pues incumplió los deberes y obligaciones que emergen de la ley 20.744:

- Art. 63: obrar de buena fe.
- Art. 84: prestar el servicio con diligencia.

Entiendo que la demandada haya considerado que a partir de las conductas exteriorizadas por el actor no pueda en lo sucesivo mantener el vínculo laboral (cfr. Ackerman - Tosca, ob. cit., tomo IV, pag. 215), máxime considerando que las circunstancias sucedidas con sus compañeros de trabajo y personal jerárquico atentan contra el deber de protección que la empleadora detenta respecto de todo el personal, garantizando el bienestar laboral e integridad.

La jurisprudencia regional ha resuelto que: "...en cuanto a los deberes de conducta, para el trabajador implica un modo de comportamiento dentro y fuera del establecimiento, orientado a la preservación de los intereses legítimos de la empresa, lo cual conlleva la obligación de abstenerse de realizar actos que lesionen su patrimonio material o moral, pues de lo contrario podría afectarse la confianza mutua que debe prevalecer entre las partes como exigencia de la buena fe... ... se destaca que el hecho objetivo del incumplimiento puede ser de menor importancia en sí mismo, a tal punto que, de no vinculárselo a una obligación de conducta, no se justificaría por sí el despido. Pero cuando en razón de la trascendencia que puede tener como revelador de

una conducta desleal, la confianza queda tan gravemente afectada que la relación no puede razonablemente continuar, la resolución del contrato aparece como justificada..." (Cámara de Apelaciones de Trelew, Sala "B", 08-07-2009, "Salvatierra, Gerardo Emilio c/ Cadena de Hoteles R.H. S.A.", voto del Dr. Vergara, en [www.laleyonline.com.ar](http://www.laleyonline.com.ar), cita online: AR/JUR/25579/2009).

En estas actuaciones se ha tenido por comprobado el trato hostil y los insultos proferidos por el actor hacia muchos de sus compañeros de trabajo, y este comportamiento, conforme se ha desarrollado, no puede ser tolerado, constituyéndose en causa que justifica el despido del trabajador.

**12) Costas:**

Las costas serán soportadas por la parte actora perdedora en su carácter de vencida dado que no hay mérito para apartarse del principio general de la derrota (art. 68 CPCC y 17 ley 921).

Por las consideraciones expuestas, doctrina, jurisprudencia y disposiciones legales citadas;

**F A L L O:**

I. Rechazando en todas sus partes la demanda impetrada por JOSE ANTONIO AGUILAR.

II. Imponiendo las costas a la parte actora vencida (art. 17 de la ley 921 y artículo 68 del Código Procesal Civil y Comercial).

III. Difiriendo la regulación de los honorarios correspondientes a los profesionales intervinientes hasta tanto obre en autos liquidación aprobada (conforme artículos 20 y 47 de la Ley 1594 reformada por ley 2933).



IV. Oportunamente, con carácter previo a disponer el archivo, devuélvase la documental original a las partes y córrase vista al Colegio de Abogados a los fines dispuestos por el artículo 60 in fine de la Ley 685 (t.o. Ley 1764).

V. Ordenando REGISTRAR esta sentencia -en formato digital- y NOTIFICARLA electrónicamente a las partes y a los profesionales intervinientes.

**Dr. Luciano Zani**

**Juez**

En la misma fecha cumplí con las notificaciones electrónicas dispuestas precedentemente. Conste.

**Dra. Carolina Quiñones**  
**Secretaria**