

Histórica condena multimillonaria en San Rafael contra la gaseosa Manaos sienta un precedente en Argentina

16/04/2025



En un juicio laboral sin precedentes en Mendoza por la magnitud del reclamo y cuestiones jurídicas planteadas, la Cámara Segunda del Trabajo de San Rafael condenó este lunes 11 de abril a la empresa Refresh Now S.A., elaboradora de las gaseosas Manaos, aguas saborizadas Placer, agua mineral Villa Manaos, gaseosas Bichi y la bebida alcohólica Fernandito, a pagar una suma equivalente a más de un millón doscientos mil dólares por un reclamo de un trabajador sanrafaelino que prestó servicios desde octubre de 2013 para la conocida marca de bebidas gaseosas de Buenos Aires hasta el mes de diciembre

de 2022.

Se trataba de uno de los principales empleados distribuidores de la empresa en la zona de Mendoza, San Juan y La Pampa, a quien hace varios años se le había hecho firmar junto a un grupo de trabajadores un acuerdo ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria en CABA, con el patrocinio jurídico que un abogado que no conocían y que aparentemente había sido contratado por la empresa al solo efecto de aparentar que habían sido asesorados.

El trabajador sanrafaelino previo a la firma de ese acuerdo había estado sin registrar durante la primera parte de la relación laboral, y luego de firmado el acuerdo administrativo, continuó trabajando ininterrumpidamente para la empresa, sin ser registrado los primeros meses, y luego previo hacerle firmar un nuevo contrato donde se establecía que cambiaba de tareas y actividad y a partir de allí lo registran nuevamente.

En la demanda se planteaba que había deducciones ilegales de sumas de dinero del sueldo del trabajador, una gran evasión previsional y que se le iban quitando atribuciones y funciones al trabajador en detrimento del mismo.

Finalmente ante el despido del trabajador, la Segunda Cámara del Trabajo local, a través de sus tres miembros, los jueces Gonzalo Rivero, Mariana Carayol y Javier Castrillejo, resolvió la causa donde el trabajador fue representado por los doctores sanrafaelinos Santiago Rentería y Raúl Oyola, condenando a la empresa de bebidas Manaos, con asiento en Virrey del Pino, La Matanza, a pagar la cifra millonaria de 227.727.259 pesos en concepto de capital, 1.235.711.335 pesos en concepto de intereses, además de las costas, por considerar que incurrió en varios incumplimientos.



El fallo además de lo impactante del monto condenado (más de un millón doscientos mil dólares), analiza varias cuestiones que resultan interesantes para la relación entre empleadores y trabajadores.

Sentencia:

La Segunda Cámara del Trabajo de San Rafael analizó el tema de la validez de los acuerdos masivos -a los que denomina pro forma- celebrados ante los organismos administrativos del trabajo con abogados llevados por las empresas y que no le brindan asesoramiento legal a los supuestos representados, considerando que pueden ser revisados esos acuerdos en sede judicial a pesar de haber sido homologados, cuando se pruebe “la existencia de un vicio grave en su voluntad que afecte la validez del acuerdo homologado en sede administrativa”.

También tuvo en cuenta la validez de los contratos de trabajo por escrito donde se simulan situaciones, resaltando la Cámara del Trabajo que dichos contratos escritos no puede prevalecer por sobre la verdad de los hechos, es decir no puede afectar el principio de la primacía de la realidad.

En el fallo de la justicia de San Rafael se destaca la importancia de la documentación laboral llevada por las

empresas y lo que se registra en la misma, siendo riesgoso para las empresas cuando se asientan o surgen incongruencias de su propia documentación lo que termina jugándole en contra al momento de un juicio laboral que termina en sentencia.

Otra cuestión no menor en el fallo es que se aplica a la empresa las indemnizaciones agravadas por deficiente registración, por haber sido el despido anterior al dictado de la Ley de Bases. Este punto es de suma importancia por la discusión que se plantea en todo el país respecto a si se aplican o no estas indemnizaciones agravadas o multas para casos donde los despidos han sido previos al dictado del DNU 70/2023 y de la Ley Bases, pero que se resuelven después de la vigencia de esas normas.

Se aplicó en el caso el estatuto del viajante de comercio que se derogaba mediante DNU 70/2023 y cuya derogación fue frenada mediante una medida cautelar planteada por La Federación Única de Viajantes de Comercio de Argentina (FUVA).

El caso seguramente será recurrido por la empresa ante la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, pero fija un precedente sumamente importante para las empresas al momento de realizar acuerdos forzados como también al momento de llevar sus asientos laborales y contables.