Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

Causa N° 10518/2021 AVELAR, EZEQUIEL c/ INC S.A. s/ DESPIDO.

SENTENCIA Nº 16.129

Buenos Aires, 26 de agosto de 2025.

AUTOS Y VISTOS:

Inicia demanda **AVELAR, EZEQUIEL** interpone demanda contra **INC S.A.**, reclamando el pago de las sumas detalladas en el apartado correspondiente.

Relata haber ingresado a trabajar el día 27/07/2019 en el local comercial Carrefour Express sito en calle Sarmiento 1592 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cumpliendo tareas de cajero y, adicionalmente, funciones propias de encargado.

Expone que fue registrado como "Cajero – Categoría B" bajo el CCT 130/75, aunque desempeñaba funciones de mayor responsabilidad.

Relata que cumplía jornada de lunes a domingos, con horarios rotativos de 8 horas diarias y un franco semanal, percibiendo una remuneración de $49.500, de la cual solo $46.330,80 eran abonados mediante recibo, en tanto la diferencia le era entregada "en negro".

Manifiesta que la relación laboral se desarrolló sin sanciones ni observaciones hasta el día 15/05/2020, cuando se le impidió el ingreso a su puesto de trabajo alegando la demandada una reducción de personal a raíz de la pandemia por COVID-19. Ante la falta de respuesta y regularización, remitió intimaciones telegráficas el 26/05/2020 y sucesivas, requiriendo su registración correcta en cuanto a fecha de ingreso, categoría, remuneración y rubros convencionales, así como el pago de haberes adeudados.

Señala que la empleadora respondió que ya había sido despedido con causa mediante carta documento remitida por "Correo Urbano", la cual niega haber recibido en su domicilio denunciado.

Afirma que la causal invocada – supuestos faltantes de caja – es falsa, pues para efectuar anulaciones de operaciones era indispensable una clave de sistema que solo poseían los encargados debidamente categorizados. Alega así un accionar de mala fe patronal, tanto por la deficiente registración como por el intento de encubrir un despido incausado bajo pretexto de justa causa.

Reclama, en consecuencia, el pago de indemnización por despido, preaviso, antigüedad, SAC, vacaciones proporcionales, integración del mes de despido, salarios de mayo y junio 2020 y proporcionales de julio, diferencias salariales, horas extras, francos y feriados trabajados,

#35401240#468803961#20250826122324893

comisiones, aportes a “Seguro de Retiro La Estrella”, multas de los arts. 10 y 15 de la Ley 24.013, art. 2 de la Ley 25.323, art. 45 de la Ley 25.345, y multa del art. 80 LCT por falta de entrega de certificados. Solicita la condena con costas a cargo de la demandada.

La demandada **INC S.A.** se presenta y niega los hechos articulados. Expone que el actor ingresó a trabajar el día 02/09/2019 bajo la categoría “Cajero 48 hs. E – Categoría B”, conforme CCT 130/75, siendo registrada en tiempo y forma la relación laboral, con correcta fecha de ingreso y remuneración percibida únicamente en cuenta sueldo en Banco Supervielle, sin pagos en efectivo ni en negro.

Aduce que la desvinculación se produjo el 14/05/2020 con justa causa, en virtud de graves incumplimientos del actor, consistentes en la anulación indebida de operaciones de caja mediante las cuales los clientes se retiraron con mercadería sin abonar, generando un perjuicio económico comprobado y documentado.

Relata dos episodios puntuales ocurridos los días 21/04/2020 y 07/05/2020, debidamente registrados en tickets y registros fílmicos de CCTV, acompañados como prueba. Señala que tales irregularidades implicaron violación a normas internas y pérdida de confianza, resultando imposible la prosecución del vínculo.

Sostiene que el despido fue comunicado en tiempo y forma mediante CD Urbano Express I8CD140576508, con expresión clara de los motivos conforme art. 243 LCT, cursada al domicilio denunciado por el trabajador. Indica que el actor fue notificado y tuvo oportunidad de ejercer su defensa en el sumario interno, lo que consta en acta firmada por él y el gerente regional.

Rechaza expresamente la existencia de diferencias salariales, horas extras, francos, feriados ni otros rubros reclamados, afirmando que todas las liquidaciones fueron realizadas conforme a derecho y plenamente percibidas. Niega incumplimiento de aportes y contribuciones, y sostiene que los certificados de trabajo siempre estuvieron a disposición en la sede de la empresa.

Solicita el rechazo íntegro de la acción, con costas a cargo del actor.

Producidas las pruebas ofrecidas por las partes y cumplida la etapa que prevé el art. 94 de la L.O., quedaron los autos en estado de dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I. Habida cuenta de los términos en que quedara trabada la litis, corresponde verificar la veracidad de los hechos invocados en sustento de los reclamos de autos en orden a lo dispuesto en el art. 377 del CPCCN.

Para ello procederé, a continuación, a valorar las probanzas aportadas en autos, con el objeto de determinar la viabilidad de los requerimientos impetrados por el trabajador.

De las pruebas producidas se extrae lo siguiente:

a. Prueba documental:

La parte actora acompañó y se incorporaron: a) Telegrama N° CD 68183491 de fecha 26/05/2020; b) Telegrama N° CD 29669715 de fecha 11/06/2020; c) Telegrama N° CD 65107686 de fecha 26/06/2020; d) Telegrama N° CD 65107709 de fecha 26/06/2020; e) Carta documento N° CD 945178285 de fecha 02/07/2020; f) Telegrama N° CD 071331941 de fecha 06/07/2020; g) Carta documento N° CD 077767876 de fecha 29/07/2020; h) Telegrama N° CD 068183505 de

#35401240#468803961#20250826122324893

fecha 26/05/2020; i) Acta de cierre del procedimiento de conciliación laboral de fecha 14/08/2020; j) un recibo de sueldo; y k) Telegrama N° CD 898694072 de fecha 28/08/2020.

Por su parte, la demandada acompañó: a) Solicitud de ingreso del actor a INC S.A.; b) Reglamento interno suscripto por el trabajador; c) Baja en AFIP del actor; d) Recibo de liquidación final; e) Comprobante de transferencia de dicha liquidación; f) Declaración jurada de domicilio firmada por el actor; g) Contrato de trabajo; h) Certificación de servicios y remuneraciones y certificado art. 80 LCT; i) constancias de alta y baja en el Seguro "La Estrella"; j) Carta documento remitida mediante "Correo Urbano Express" de fecha 14/05/2020 notificando el despido; k) tickets de las operaciones cuestionadas; y l) Informe administrativo interno de fecha 14/05/2020 donde se consignan las irregularidades imputadas.

La parte actora, en sus escritos de fechas 01/11/2021 y 27/12/2021, desconoció el contenido de la documental acompañada por la demandada, limitándose a reconocer la firma inserta en ciertos instrumentos, pero negando haber tomado cabal conocimiento del contenido, aduciendo que solo se anotició de lo allí consignado tras el intercambio telegráfico acompañado en su demanda.

b. Prueba informativa:

Urbano Express Argentina (21/03/2022): informó que la carta documento remitida por INC S.A. con fecha 14/05/2020 al domicilio del actor fue devuelta al cliente sin notificar.

AFIP (21/03/2022): remitió constancia sobre el domicilio legal y situación registral del trabajador.

Banco Supervielle S.A. (25/04/2022): informó que el día 20/05/2020 se acreditó en la cuenta sueldo del actor la suma de $53.600,28 en concepto de liquidación final.

Correo Oficial de la República Argentina S.A. (29/04/2022): remitió imágenes y constancias de envíos postales, consignando detalle de cartas documento cursadas a lo largo del vínculo.

c. Prueba testimonial.

Por otro lado, en las audiencias celebradas virtualmente en estos autos declararon:

La testigo Romina Gimena Ruiz Núñez, jefa comercial de la demandada, manifestó conocer al actor por haberse desempeñado bajo su dependencia en el local sito en Sarmiento 1592. Relató que ingresó a Carrefour en el año 2008 y, con reconocimiento de antigüedad, desde 2012, desempeñándose como jefa comercial a cargo de tesorería, control de stock y organización de horarios. Señaló que veía al actor prácticamente todos los días, ya que compartían turnos en horarios rotativos. Afirmó que el trabajador ingresó en 2019 y permaneció alrededor de un año, cumpliendo funciones de cajero repositor con tareas polivalentes consistentes en reposición, limpieza, frenteo y atención de caja. Indicó que el pago de salarios se realizaba mediante depósito en cuenta sueldo, consignado en los recibos, y que el actor tenía horarios rotativos de lunes a domingos, con un franco semanal. Explicó que los ingresos y egresos se registraban mediante reloj digital con huella dactilar. Respecto del desempeño laboral, lo calificó de bajo, ya que no cumplía correctamente con los procedimientos. Afirmó que el egreso del actor se produjo porque fue sorprendido en maniobras irregulares con mercadería, relatando que en una ocasión permitió que un portero de un edificio lindero retirara productos sin abonar, y en otra oportunidad lo mismo ocurrió con una clienta que se llevó dos cervezas pese a haberse anulado una de ellas. Relató que a raíz de

#35401240#468803961#20250826122324893

estos hechos se revisaron cámaras y se confeccionó un informe administrativo, en el cual el actor efectuó su descargo y firmó.

El testigo Néstor Adolfo Flores, quien al momento de los hechos se desempeñaba como gerente de merma y control interno, explicó que conoció al actor en ocasión de realizar una auditoría en mayo de 2020 en el local de Sarmiento, debido a desvíos en el inventario. Señaló que en esa auditoría se controlaron las operaciones de caja con las imágenes de las cámaras de seguridad y se detectó que el trabajador había anulado tickets después de que los clientes abonaran y se retiraran con la mercadería, lo cual generaba faltantes en caja. Indicó que tales hechos se consignaron en un informe administrativo que fue suscripto por el actor y luego remitido al área de legales, derivando en el despido con causa. Añadió que el actor había ingresado en septiembre de 2019, bajo categoría de cajero repositor polivalente, y que todos los empleados de la compañía realizaban tareas de reposición, caja y limpieza. Explicó que para anular una transacción se requería tarjeta de autorización en poder del responsable de turno, y que en las filmaciones se observó que el trabajador la utilizó sin autorización. Respecto de Ruiz, sostuvo que la conocía como jefa de tienda y que no registraba sanciones durante el período en que trabajaron juntos.

El testigo Gustavo Ariel Góngora, vecino y cliente del local, manifestó que conocía al actor por concurrir al supermercado ubicado a pocos metros de su domicilio. Dijo que lo veía habitualmente tanto en la línea de cajas como en las góndolas, y que lo atendió en reiteradas ocasiones. Destacó que la atención que recibía era siempre correcta y amable, mencionando un episodio en el que realizó un cambio de mercadería sin inconvenientes. Relató que el actor trabajó en dicho local durante 2019 y 2020, y que dejó de verlo hacia los meses de abril o mayo de 2020. No pudo precisar las causas del egreso.

El testigo Carlos Daniel Soto, compañero de trabajo del actor y actual subjefe de tienda, relató haber compartido tareas con él en el local de Sarmiento 1592. Indicó que el actor cumplía funciones polivalentes de reposición, limpieza y caja, en turnos rotativos de seis días con un franco semanal, organizados mediante planillas horarias y grupos de mensajería. Señaló que en reiteradas oportunidades observó al actor con dinero fuera de la gaveta de la caja registradora, lo que comunicó a la jefa de tienda. Explicó que se trataba de monedas que no eran colocadas dentro de la caja, práctica prohibida por los procedimientos internos de la empresa, y que pese a las advertencias reiteradas el actor reincidía en esa conducta. Precisó que informó estas irregularidades a la gerencia, y que finalmente el trabajador fue despedido, sin que él tuviera conocimiento de las causas formales de la decisión.

d. Prueba pericial:

De la prueba pericial contable producida en autos surge que el experto designado examinó los libros contables y laborales de la demandada, verificando que los mismos se encontraban llevados en debida forma legal, sin irregularidades aparentes de carácter formal ni sustancial. De la documentación exhibida se desprende que el actor, Sr. Ezequiel Avelar, se encontraba registrado como dependiente de INC S.A. desde el 2 de septiembre de 2019 hasta el 14 de mayo de 2020, bajo la categoría “Cajero 48 hs. E – CA-B”, encuadrado en el CCT 130/75, sin que constaran en los registros datos específicos sobre funciones ni sobre los horarios de trabajo.

En relación a las remuneraciones, el experto indicó que las sumas liquidadas al actor se ajustaron a las escalas salariales vigentes del convenio colectivo aplicable, según la categoría registrada y la jornada consignada en los libros, destacando que no se exhibieron constancias sobre

horas extraordinarias ni sobre una remuneración diferente a la efectivamente registrada. Asimismo, el perito determinó la mejor remuneración normal y habitual percibida en el año anterior a la extinción del vínculo, consignando que la misma fue tomada como base para el cálculo de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT, así como para la determinación del SAC proporcional y vacaciones proporcionales.

El experto también verificó la existencia de un informe administrativo elaborado el 14 de mayo de 2020 por la empleadora, en el cual se detallaban los hechos que motivaron la decisión extintiva, así como la carta documento cursada al actor en esa misma fecha notificándole el despido. Finalmente, constató que la demandada abonó una liquidación final cuyo monto neto ascendió a la suma de $53.600,28, coincidente con el depósito informado por el Banco Supervielle, en fecha 20 de mayo de 2020, en la cuenta sueldo del trabajador.

II. Expuestas las posturas asumidas por los contendientes, corresponde considerar las circunstancias invocadas.

De las constancias de autos surge pacífico entre las partes que existió una relación laboral entre el actor, Ezequiel Avelar, y la demandada, INC S.A., desarrollada en el local sito en calle Sarmiento 1592 de esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La vinculación se hallaba registrada bajo el Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 (Empleados de Comercio), con categoría “Cajero 48 hs. E – Categoría B”. Asimismo, resulta reconocido que la fecha de egreso del trabajador fue el 14 de mayo de 2020, momento en que la empleadora adoptó la decisión extintiva, y que con fecha 20 de mayo de 2020 se acreditó en su cuenta sueldo una liquidación final por la suma de $53.600,28, lo cual fue corroborado tanto por la prueba informativa bancaria como por la pericia contable.

En cambio, permanecen controvertidos la fecha real de ingreso del trabajador, pues el actor afirma que comenzó a prestar tareas en julio de 2019 mientras que la empleadora lo ubica en septiembre de ese año; la categoría laboral desempeñada, ya que el primero sostiene haber cumplido funciones de mayor jerarquía propias de un encargado, mientras que la demandada lo limita a las tareas de cajero repositor polivalente; y la forma de pago de la remuneración, pues el trabajador denuncia haber percibido sumas sin registración en efectivo, extremo negado por la empresa.

Asimismo, constituye punto de debate central la causal de extinción del vínculo, toda vez que el actor niega haber sido notificado de un despido con justa causa y alega un distracto incausado, en tanto la demandada afirma que el cese obedeció a irregularidades en el manejo de operaciones de caja que configuraron injuria laboral. También se discute la entrega de los certificados del art. 80 LCT, el cumplimiento de aportes al Seguro de Retiro La Estrella y la procedencia de diferencias salariales, horas extras y multas legales.

En este marco, el eje del litigio se centra en determinar si la extinción de la relación laboral dispuesta el 14 de mayo de 2020 constituyó efectivamente un despido con justa causa debidamente acreditado o, por el contrario, si se trató de un distracto incausado con las consecuencias indemnizatorias que ello conlleva.

En primer término corresponde dilucidar si la relación laboral del actor con la demandada finalizó mediante un despido con justa causa, tal como lo sostiene la empleadora, o si, por el contrario, se trató de una extinción carente de fundamentos que debe reputarse incausada.

El actor negó haber recibido la carta documento mediante la cual se lo notificó del distracto, y lo cierto es que de la prueba informativa remitida por Urbano Express surge que la pieza postal del 14/05/2020 fue devuelta sin notificar. Sin embargo, de la propia documental aportada por la

#35401240#468803961#20250826122324893

demandada –en particular la declaración jurada de domicilio suscripta por el trabajador al ingresar a la empresa, y el informe administrativo de fecha 14/05/2020, en el que se consignan las irregularidades atribuidas al actor y que cuenta con la firma reconocida de éste–, resulta acreditado que la empleadora adoptó una decisión extintiva en dicha fecha. La eficacia probatoria de este instrumento, sumada a la circunstancia de que el actor reconoció su firma aunque desconociera el contenido, permite tener por demostrado que aquél fue anoticiado del distracto en forma personal, más allá de que la misiva postal no hubiera llegado a destino.

A ello se añade que el Banco Supervielle S.A. informó y acreditó la transferencia efectuada el 20/05/2020 en concepto de liquidación final por $53.600,28, dato corroborado por el perito contador. Pese a la negativa del actor, dicho pago se encuentra fehacientemente probado y revela que la empleadora operó como si la relación estuviese extinguida.

Por otra parte, en el marco del intercambio epistolar posterior, el trabajador, lejos de colocarse en situación de despido indirecto, cursó intimaciones reclamando diferencias salariales y, en particular, la entrega de los certificados del art. 80 L.C.T., lo que importa un reconocimiento expreso de que el vínculo se hallaba extinguido y que la discusión giraba en torno a la causal invocada.

En este contexto, no resulta atendible sostener que, ante la eventual falta de notificación fehaciente de la carta documento de despido, la acción deba rechazarse sin más por subsistencia formal del contrato. Ello así, porque se encuentra debidamente acreditada la voluntad rupturista de la demandada, aceptada en los hechos por el propio actor en sus comunicaciones, de modo que el eje del análisis radica en determinar si la injuria imputada reúne la entidad suficiente para justificar el distracto en los términos del art. 242 L.C.T.

En este estadio corresponde recordar que, tratándose de un despido decidido con invocación de justa causa, la litis queda encuadrada bajo las exigencias del art. 242 de la L.C.T., que establece el estándar jurídico que el sentenciante debe aplicar al momento de valorar la existencia y gravedad de la injuria alegada. Solo a partir de esta premisa legal resulta posible determinar, más adelante, si la demandada cumplió con la carga de acreditar en forma suficiente las circunstancias invocadas. Por lo que corresponde, previo a ingresar al análisis de los hechos, efectuar una breve reseña del marco legal aplicable.

El art. 242 de la LCT establece: “Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

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

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

- Es un acto unilateral del empleador porque la extinción del contrato se produce por su sola voluntad.
- Es un acto recepticio, pues adquiere eficacia a partir del momento en que el acto entra en la esfera del conocimiento del destinatario.

#35401240#468803961#20250826122324893

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

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

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

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

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

c) No viole el principio de non bis in idem. Si el empleador ya sancionó al trabajador (por ejemplo, le aplicó una suspensión) no puede después despedirlo por ese mismo hecho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conforme el artículo 242 de la LCT cada una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.- Constituye justa causa o injuria el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo. Es un ilícito (grave) contractual.- López – Centeno-Fernández Madrid, Ley de contrato de trabajo, T. II, p. 1187.-

La Jurisprudencia ha dicho:

“La aplicación de las disposiciones de un reglamento interno –que tipifica las situaciones susceptibles de ser sancionadas mediante el despido- es ineficaz para excluir la potestad-deber funcional del juez de apreciar en definitiva sobre la procedencia de la denuncia del contrato de trabajo que le atribuye expresamente el art. 242, párr. 2do. LCT.” (CNAT, Sala VIII, 16/7/2004, Olivera Silvia L c. Distribuidora de Confecciones Johnson’s Ltda.).

“El despido constituye la máxima sanción prevista para el contrato de trabajo, por lo que en casos en que el incumplimiento reúne menor gravedad debe acudirse, en orden a la tutela del principio de proporcionalidad que toda sanción debe tener respecto de la falta cometida, a la aplicación de una sanción disciplinaria de menor entidad y no a la disolución del contrato de trabajo.” (CNAT, Sala II, 28/12/1995 Llampa de Asato, Haidee c. Ferrucci SA).

“Según el art. 242 LCT, la valoración del incumplimiento contractual que justifique la denuncia del vínculo debe ser efectuada solamente por los jueces, teniendo en consideración las circunstancias previstas en el norma, por lo que resulta improcedente justificar la medida en una cláusula del contrato suscripto por las partes que contemplaba el escaso rendimiento del trabajador como causal justificante de la disolución del vínculo.” (CNAT, Sala X, 10/8/200, “González José c. Orígenes AFJP SA).

#35401240#468803961#20250826122324893

“Para valorar el incumplimiento de un trabajador a los efectos de denunciar el contrato de trabajo, debe considerarse el carácter de la relación y las circunstancias fácticas del caso -en el caso, la delicada naturaleza de las funciones cumplidas por el actor quien manejaba grandes sumas de dinero- que objetivamente permitan concluir que se ha violado la buena fe, diligencia y fidelidad prevista en los arts. 62, 63, 84, 86 y conc. LCT, lo cual importa la pérdida de confianza laboral y habilita la ruptura del contrato de trabajo por culpa del empleado”. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 23/12/2004. Parolin, Jose C. c. Cubana de Aviación S.A. DT 2005 (mayo), 655. La Ley Online.-

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

Los Autores Dicen: La denuncia del contrato de trabajo (despido) es el acto jurídico unilateral de una de las partes que pone fin a la relación de trabajo.

La denuncia puede ser motivada o inmotivada. Es motivada cuando se funda en algún hecho o circunstancia que la ley determina a ciertos efectos (por lo general, indemnizatorios) y es inmotivada o arbitraria cuando no se hace valer ningún motivo legal como fundamento.- López – Centeno – Fernández Madrid, Ley de contrato de trabajo, T II, p. 1186.- Lo Importante: Dentro de las denuncias motivadas existe la siguiente distinción:

Para que el despido tenga justa causa debe existir una inobservancia de las obligaciones de alguna de las partes de tal entidad que configure injuria. Por lo tanto, no cualquier incumplimiento de una obligación contractual justifica el despido. Teniendo en cuenta los principios generales del derecho del trabajo y el principio de continuidad y estabilidad en el empleo, así como el principio de buena fe, el párr. 1º del art. 242 LCT limitó las posibilidades al determinar que “una de las partes podrá hacer. consienta la prosecución de la relación”

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

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

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

Pacífica jurisprudencia ha dicho;

“La ley no establece en forma casuística las relaciones que autorizan al empleador a disolver la relación por causa de la conducta del trabajador, sino que utiliza una fórmula genérica,

#35401240#468803961#20250826122324893

de larga data, que recurre a la calificación de la conducta condicionante del despido justificado. De tal manera, la Ley de Contrato de Trabajo (art.242), acogiendo una firme corriente jurisprudencial, exige que la conducta del trabajador que autorice el distracto sea injurioso y tenga una gravedad tal que no consienta la prosecución de la relación laboral. “Maciel, Osvaldo y/u otro c/LIMPIOLUX Norte S.A. s/Acción Común”-Sentencia Nº 05/03- de fecha 17/02/03;

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

Sentado lo anterior, corresponde evaluar si la demandada acreditó la injuria grave que justificó la decisión rupturista.

La empleadora sostuvo que el actor, en dos oportunidades (21/04/2020 y 07/05/2020), habría anulado operaciones de venta luego de que los clientes retiraran la mercadería abonada, ocasionando así un perjuicio económico y la consecuente pérdida de confianza. Con tal fin acompañó el informe administrativo de fecha 14/05/2020, suscripto por el propio actor, en el que se detallan las operaciones observadas, así como los tickets anulados y registros fílmicos de CCTV que, según la demandada, evidenciaban la maniobra.

El actor reconoció su firma en el documento, pero desconoció el contenido, aduciendo que nunca fue anoticiado de las faltas ni se le brindó posibilidad de efectuar un descargo real.

Ahora bien, de la prueba testimonial surge:

La testigo Ruiz Núñez Romina Gimena, jefa comercial y superior directa del actor, declaró que Avelar era cajero repositor con tareas polivalentes, y que su desempeño era deficiente, mencionando expresamente que fue despedido por “robar”, relatando episodios donde habría permitido la salida de mercadería sin registración. Explicó que, ante esos hechos, se elaboró un informe administrativo y se revisaron las cámaras.

El testigo Flores Néstor Adolfo, gerente de merma y control interno, corroboró que en la auditoría de mayo 2020 detectó que Avelar cancelaba tickets después de que los clientes abonaran y se retiraran, generando faltantes en caja. Afirmó haber visto personalmente las imágenes fílmicas y sostuvo que el actor firmó el informe administrativo en el cual se consignaron los hechos, que luego fue elevado al área legal y derivó en el despido con causa.

El testigo Soto Carlos Daniel, compañero de trabajo, también refirió conductas irregulares del actor en el manejo de valores, señalando que lo había visto en reiteradas oportunidades con dinero fuera de la gaveta de la caja, lo cual informó a la jefatura.

Por su parte, el testigo Góngora Gustavo Ariel, propuesto por la parte actora, se limitó a declarar como cliente habitual del local, refiriendo que veía al actor desempeñando tareas de caja y reposición, y que siempre fue correcto en el trato, sin aportar elementos de conocimiento directo sobre los hechos imputados ni sobre la causal de despido.

En cuanto a la pericia contable, el experto informó que el actor se hallaba debidamente registrado, con fecha de ingreso 02/09/2019 y egreso 14/05/2020, bajo categoría “Cajero 48 hs. E / CA-B”, que las remuneraciones liquidadas coincidían con las escalas del CCT 130/75 y que no surgían constancias sobre el horario ni sobre sanciones previas. Asimismo, constató la existencia

#35401240#468803961#20250826122324893

del informe administrativo del 14/05/2020 en el legajo, como así también el pago de la liquidación final en fecha 20/05/2020.

De este plexo probatorio se desprende que la demandada acreditó, mediante prueba documental y testimonial concordante, la existencia de hechos concretos –anulación indebida de operaciones en fechas determinadas, constatadas en auditoría y cámaras de seguridad– que motivaron la sanción máxima. La declaración del testigo Flores resulta especialmente relevante, por haber intervenido directamente en la auditoría y constatado las maniobras, hallándose su relato corroborado por el informe administrativo firmado por el actor. A ello se suma el testimonio de Ruiz, superior jerárquica del trabajador, quien refirió haber presenciado y documentado las irregularidades, y de Soto, que dio cuenta de conductas anómalas en el manejo de valores.

Si bien el actor negó los hechos y desconoció el contenido del informe, su sola negativa no logra desvirtuar el conjunto probatorio reunido por la demandada, el cual presenta suficiente solidez y coherencia para tener por configurada la injuria grave en los términos del art. 242 L.C.T..

La gravedad de las irregularidades, vinculadas con la manipulación indebida de operaciones de caja y el consiguiente perjuicio económico, conllevó una pérdida de confianza insuperable para la continuidad del vínculo laboral. Cabe recordar que la doctrina judicial ha señalado que la confianza constituye un elemento esencial de la relación de trabajo, y que su quiebre, cuando deriva de hechos objetivos verificados, configura causal suficiente de despido (conf. CNAT, Sala VIII, “Rospide, Pablo c/ Banco del Buen Ayre S.A.”, 27/02/1997; Sala IX, “A., I.A. c/ Starbucks Coffee Argentina”, 2015).

En consecuencia, corresponde concluir que el despido dispuesto por la demandada en fecha 14/05/2020 se halló fundado en una causa justificada, no resultando procedentes las indemnizaciones reclamadas por el actor derivadas de un despido incausado.

Diferencias salariales y horas extras. El actor sostuvo haber percibido parte de sus haberes “en negro” y haber realizado horas suplementarias, francos y feriados trabajados sin abonar.

La pericia contable fue categórica al informar que las remuneraciones liquidadas se ajustaban a las escalas del CCT 130/75, conforme a la categoría registrada (“Cajero 48 hs. E / CA-B”), y que no surgían constancias de haberes abonados fuera de los recibos. Asimismo, de los registros contables examinados no se desprendió la existencia de pagos extracontables.

En cuanto a las horas extras, no se produjeron registros de fichadas ni planillas horarias que acreditaran un exceso sobre la jornada legal. Los testigos propuestos por la demandada (Ruiz, Flores y Soto) coincidieron en que la jornada era rotativa, con un franco semanal, sin aportar elementos que confirmen labor en exceso a lo registrado. El testigo Gongora, en su carácter de cliente, solo refirió haber visto al actor en distintas franjas horarias, lo cual resulta insuficiente para acreditar una jornada superior a la registrada.

Por tanto, no habiendo prueba idónea que sustente tales extremos, corresponde rechazar los reclamos por diferencias salariales y horas extras.

Seguro de Retiro “La Estrella”. El actor reclamó el pago del Seguro de Retiro complementario previsto en el CCT 130/75.

De la documental aportada por la demandada (alta y baja en “La Estrella”) y de la pericia contable surge que tales aportes se encontraban registrados. El actor no produjo prueba que desvirtúe tales constancias.

En consecuencia, corresponde rechazar el rubro.

Certificados del art. 80 L.C.T. El actor intimó la entrega de los certificados previstos en el art. 80 L.C.T. y solicitó la aplicación de la sanción del art. 45 de la ley 25.345.

La demandada acompañó a la causa la certificación de servicios y remuneraciones y el certificado del art. 80, autorizando desde un inicio su retiro. El incumplimiento de la entrega no puede imputarse al empleador cuando éste los puso a disposición y además los incorporó al expediente judicial.

Por tanto, no corresponde la multa del art. 80 L.C.T..

En síntesis, la prueba producida acredita que el despido dispuesto por la demandada el 14/05/2020 obedeció a una causa justificada. No se acreditaron diferencias salariales ni horas extras, ni resultan procedentes las multas reclamadas ni los restantes rubros indemnizatorios. Sí quedó demostrado que el actor percibió la liquidación final en tiempo y forma.

En consecuencia, la demanda debe ser rechazada en todas sus partes.

III. Las costas las declaro en el orden causado, por entender que el trabajador pudo considerarse con mejor derecho a reclamar como lo hizo (Art. 68 del C.P.C.C.N.).

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

Por todo lo expuesto, fundamentos invocados y disposiciones aplicables, FALLO:

1) Rechazar la demanda interpuesta por AVELAR, EZEQUIEL contra INC S.A.

2) Ordenar el desglose del certificado establecido en el art. 80 de la LCT, adjuntado en las actuaciones para su entrega a la actora.

3) Imponer las costas conforme lo dispuesto en el considerando correspondiente.

4) Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado en forma conjunta e incluidas sus actuaciones ante el SECLO de la actora en la suma de $606.312.- (8 UMA) y de la demandada en la suma de $682.101.- para cada una de ellas (9 UMA). Como así también al Perito contador en la suma de $227.367 (3 UMA). Las sumas se encuentran actualizadas al momento del presente pronunciamiento (Res 1860/25 - 22/08/25 - $ 75.789,00).

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

#35401240#468803961#20250826122324893