



Poder Judicial de la Nación
JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

Causa N°: 14044/2024 - GOROSITO, EZEQUIEL FERNANDO c/ EMPRESA DISTRIBUIDORA SUR S.A. -1- s/DESPIDO.

SENTENCIA N° 16.465

Buenos Aires, 26 de Febrero de 2026.

AUTOS Y VISTOS:

Inicia demanda Ezequiel Fernando Gorosito contra Empresa Distribuidora Sur S.A. (EDESUR S.A.), reclamando el pago de las sumas detalladas en el apartado correspondiente.

Relata que ingresó a laborar para la demandada el 8 de julio de 2013 y que la relación se extinguió el 26 de enero de 2024 por despido directo con invocación de justa causa.

Señala que, al inicio, se desempeñó como “Ayudante de cuadrilla de guardia de reclamos y emergencias” del sector “Guardia” en la oficina comercial “Adrogué” y que, a partir de abril de 2014 y hasta el egreso, cumplió tareas como “encargado operativo” de las mismas cuadrillas.

Indica que trabajaba bajo jornada denominada “no calendaria”, los sábados, domingos y feriados, alternando semanalmente de 7 a 14 hs. y de 14 a 21 hs., con remuneración abonada mediante depósito en cuenta sueldo.

Refiere, además, que utilizaba vehículo provisto por la empleadora (patente AD562XJ) y herramientas, materiales y elementos de seguridad inventariados y controlados por la empresa, desarrollando tareas de verificación y reparación de desperfectos vinculados al servicio eléctrico en la zona sur del Gran Buenos Aires, recibiendo asignaciones mediante aplicación telefónica y con control por parte de sus superiores.

Expone que el 11 de enero de 2024 la demandada le requirió un descargo por hechos que ubica el 11 de noviembre de 2023, imputándole haber concurrido a su domicilio particular en horario de trabajo sin autorización ni justificación, utilizando el vehículo asignado, e ingresar en su vivienda materiales de propiedad de EDESUR S.A.

Afirma que dicha conducta se encontraría justificada por la activación de la alarma de su domicilio y niega haber introducido materiales de la empresa, sosteniendo que se trató de productos adquiridos por él para uso personal.

Agrega que, pese a ello, la empleadora dispuso el distracto mediante carta documento de fecha 24 de enero de 2024 —identificada en su relato como CD N° 245962287— en la que comunicó el despido con justa causa (art. 242 LCT) por “pérdida de confianza”, invocando



denuncia recepcionada, registros del sistema de geolocalización “LogicTraker” y evidencia fotográfica.

Manifiesta que rechazó la causal mediante telegrama, intimando en el plazo de 48 hs. al pago de las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 LCT, así como a la entrega de la documentación del art. 80 LCT.

Con base en ello, impugna la medida por extemporaneidad, por incumplimiento de los recaudos del art. 243 LCT, por inexistencia de los hechos invocados, por desproporción de la sanción y por falta de configuración objetiva de la pérdida de confianza; y atribuye, finalmente, el despido a una política empresarial de reducción de personal mediante “retiros voluntarios”, a los que dice no haberse adherido.

A su turno, contesta demanda **Empresa Distribuidora Sur S.A. (EDESUR S.A.)**, solicita el rechazo íntegro de la acción con costas y sostiene que el vínculo concluyó por despido con causa justificada, efectivizado el 25 de enero de 2024, afirmando haber abonado al actor los conceptos correspondientes a la liquidación final.

Refiere que el actor se desempeñó bajo el cargo de “Guardareclamos A”, categoría L5, y controvierte la normativa convencional invocada por la parte actora.

Sostiene que el día 11 de noviembre de 2023 el trabajador, durante el transcurso de su jornada laboral y sin autorización ni justificación, se dirigió a su domicilio particular utilizando el vehículo de trabajo, y que allí descargó e ingresó a su vivienda materiales de propiedad de la empresa, lo cual configuró una injuria grave y una pérdida de confianza que impidió la prosecución del vínculo (art. 242 LCT).

Indica que, en el marco de un reglamento interno de control disciplinario, se le requirió descargo el 11 de enero de 2024; y afirma que las comprobaciones internas, los registros del sistema “LogicTraker” y la evidencia fotográfica, además de la auditoría de consumos de materiales, corroboraron la irregularidad atribuida.

Efectúa negativa pormenorizada de los hechos expuestos en la demanda y resalta que el propio actor reconocería la detención en su domicilio, ensayando —según la demandada— justificaciones inverosímiles no acreditadas. Impugna la liquidación practicada por el actor por excesiva y carente de sustento, sostiene la improcedencia de los rubros indemnizatorios propios del despido incausado, y controvierte, asimismo, la procedencia de la multa del art. 80 LCT por haber puesto los certificados a disposición, y la de la indemnización prevista en el art. 2 de la ley 25.323, con los argumentos que desarrolla.

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. Prueba producida. 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 la trabajadora.

De las pruebas producidas se extrae lo siguiente:



a) Prueba documental.

La parte demandada acompañó poder general judicial para actuar en autos; cartas documento de fechas 25/01/2024 N° 245962287 y 05/02/2024 N° 246521785; fotografías del domicilio del actor —domicilio que surge reconocido por el propio trabajador en su descargo—; fotografías tomadas por un compañero de cuadrilla desde el vehículo de EDESUR S.A.; registros de geolocalización del sistema “LogicTracker” correspondientes al vehículo utilizado por el actor el día 11 de noviembre de 2023; fotografías de herramientas e insumos transportados en dicho vehículo; planilla vehicular; nota de requerimiento de descargo dirigida al actor con fecha 11 de enero de 2024; y correos electrónicos intercambiados el 12 de enero de 2024 entre los Sres. Cristian Alejandro Luna y Esteban Klymenko.

Por su parte, la actora acompañó telegramas laborales cursados a la demandada; una carta documento; dos recibos de haberes; nota de requerimiento formulada por la empresa; y la nota de descargo presentada por el trabajador en relación a los hechos imputados.

b) Prueba informativa.

El Correo Oficial de la República Argentina informó que los envíos postales acompañados corresponden a registros existentes en sus sistemas informáticos, coincidentes con las fechas de emisión y oficinas de procedencia consignadas en las piezas acompañadas. Detalló, en particular, que la Carta Documento N° 245962287, impuesta el 25/01/2024, fue entregada el 30/01/2024 a Ezequiel Gorosito, y que la Carta Documento N° 246521785, impuesta el 05/02/2024, fue entregada el 16/02/2024 al mismo destinatario, entre otros envíos informados.

c) Prueba testimonial.

En las audiencias celebradas en autos prestaron declaración los siguientes testigos.

Declaró Cristian Alejandro Luna, propuesto por la parte demandada, quien manifestó desempeñarse como empleado de EDESUR S.A. desde el año 1987, encontrándose actualmente a cargo de la unidad operativa Lomas de Zamora. Refirió haber trabajado anteriormente en la unidad operativa de Adrogué, donde el actor prestaba servicios como guarda reclamos. Describió el régimen de trabajo de dicho puesto, la modalidad de turnos rotativos y los horarios habituales, señalando no conocer la fecha de ingreso del actor ni su salario. Indicó que tomó conocimiento de la desvinculación del actor por información interna vinculada a la reorganización de las cuadrillas. Manifestó que fue requerido por jefatura para informar sobre las actividades realizadas por el actor durante el año 2023 y los materiales utilizados, aclarando que no participó de la investigación ni conoce su resultado. Asimismo, explicó el mecanismo general de entrega y registro de materiales por parte del depósito, aunque aclaró que no interviene personalmente en ese sector.

Compareció luego Alberto Ariel Villavicencio, testigo propuesto por la parte actora, quien refirió ser vecino del actor desde hace aproximadamente cinco o seis años y mantener con él una relación de amistad barrial. Indicó que siempre lo vio trabajar para EDESUR S.A., reconociéndolo por su vestimenta y por la camioneta identificada con el logo de la empresa. Relató que hacia fines de 2023 o principios de 2024 dejó de verlo salir a trabajar, momento en el cual el propio actor le comentó que había sido despedido. Señaló que el día en que se activó la alarma del domicilio del actor, aproximadamente a las 11 horas, se comunicó con él y que éste acudió a su casa a los pocos minutos para verificar la situación, permaneciendo brevemente y retirándose luego. Indicó haber visto en otras oportunidades la camioneta del actor en distintos horarios del día, incluso después del mediodía.



Declaró finalmente María Ester Bergonzelli, también propuesta por la parte actora, quien manifestó ser vecina del actor desde hace aproximadamente ocho años. Señaló que sabía que trabajaba para EDESUR S.A. por verlo con la vestimenta y la camioneta identificada. Relató que en una oportunidad sonó la alarma del domicilio del actor, le envió un mensaje y éste acudió a verificar la situación, permaneciendo pocos minutos y retirándose luego. Indicó que, con posterioridad, el actor le comentó que había sido despedido a raíz de ese episodio. Dijo recordar que el hecho habría ocurrido el 11 de noviembre de 2023 y que el actor habría concurrido acompañado por un compañero de trabajo.

Las declaraciones de los testigos Villavicencio y Bergonzelli fueron impugnadas por la demandada, quien cuestionó su imparcialidad, la relación de vecindad y amistad con el actor, y el conocimiento indirecto de los hechos relevantes a partir de dichos del propio trabajador.

d) Prueba pericial contable.

El perito contador designado en autos informó que la demandada exhibió el Libro Especial del art. 52 LCT rubricado digitalmente, así como los libros contables obligatorios, encontrándose la documentación registrada en legal forma. Señaló que no se exhibieron planillas de horario conforme la Ley 11.544.

De la documentación analizada, informó que el actor ingresó a trabajar el 08/07/2013 y que el egreso se produjo por despido, consignándose como fecha de baja el 01/02/2024 en la constancia de ARCA. Indicó que el actor revistaba la categoría Guardareclamos “A” / Electricista MT BT C y que la demandada no exhibió constancias fehacientes sobre los horarios efectivamente cumplidos ni sobre los lugares de prestación de tareas.

El experto detalló las remuneraciones percibidas por el actor y señaló que la mejor remuneración mensual, normal y habitual a los efectos indemnizatorios correspondió al mes de diciembre de 2022, ascendiendo a la suma de \$780.547,29, conforme el detalle de rubros consignados en el informe. Asimismo, practicó liquidación de los rubros reclamados en la demanda para el hipotético caso de prosperar la acción, dejando expresa constancia de que ello no importaba emisión de opinión.

En relación a otros puntos, informó sobre la existencia del Reglamento de Control Disciplinario de la demandada, transcribiendo el inciso relativo al uso no autorizado de vehículos y elementos de la empresa, y señaló que, según la documentación exhibida, el actor habría registrado sanciones disciplinarias, acompañándose anexos con dichas constancias. Indicó también que la liquidación final habría sido abonada mediante depósito en cuenta sueldo, aunque sin consignarse el número de cuenta en los recibos exhibidos.

Impugnaciones a la pericia.

La demandada impugnó el informe pericial en cuanto a la liquidación practicada, cuestionando la base salarial utilizada, la inclusión de rubros que considera improcedentes por tratarse de un despido con causa, la falta de aplicación de topes convencionales y la omisión de descontar sumas ya abonadas. Asimismo, solicitó ampliación del informe respecto de determinados puntos.

La parte actora, por su parte, impugnó parcialmente el dictamen, cuestionando que el perito se haya expedido sobre supuestas sanciones disciplinarias y sobre el Reglamento de Control Disciplinario, alegando que ello excede la incumbencia profesional del auxiliar y que implica una



indebida incorporación de prueba documental no acompañada oportunamente, desconociendo además la autenticidad de la documentación referida.

e) Alegatos.

La parte demandada presentó alegato en los términos del art. 94 de la L.O., reiterando los argumentos vertidos en su responde, analizando la prueba producida y solicitando el rechazo íntegro de la demanda, con expresa imposición de costas. La parte actora no presentó alegato.

Con lo expuesto queda reseñada la totalidad de la prueba producida en autos, que será analizada en el siguiente considerando.

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

Que, de inicio, corresponde precisar el alcance de la litis. Mientras la parte actora sostiene que el despido decidido por su empleadora careció de justa causa, la demandada afirma haber configurado una injuria de entidad suficiente que tornó legítima la ruptura del vínculo. En consecuencia, se encuentran controvertidas la existencia de la conducta imputada, su gravedad y la proporcionalidad de la sanción adoptada, mientras que no se discuten la existencia de la relación laboral ni la fecha en que la empleadora comunicó el distracto.

De ello se desprende que el eje central de la cuestión consiste en determinar si la comunicación rupturista cumple con las exigencias de claridad y especificidad impuestas por el art. 243 LCT y, en su caso, si los hechos allí atribuidos fueron debidamente acreditados con la entidad que exige el art. 242 del mismo cuerpo normativo. Todo ello deberá ser valorado conforme los principios de buena fe, continuidad del contrato de trabajo y proporcionalidad de la sanción (arts. 10, 62, 63 y 67 LCT), así como las reglas de distribución de la carga probatoria previstas en el art. 377 del CPCCN.

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.

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 secundum allegata”), resulta ser imperativo del propio interés de los litigantes la alegación (“carga de la afirmación”, “carga de negación”) y posterior acreditación (“carga de la prueba”) en el curso del proceso, de los hechos controvertidos que resulten trascendentes al mismo: es decir, de los hechos constitutivos, impeditivos, modificativos o extintivos del derecho (art. 896 Cód. Civ.), en que los contendientes sustentan sus pretensiones.



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

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

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

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

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

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

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

La Jurisprudencia ha dicho:

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

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

“Según el art. 242 LCT, la valoración del incumplimiento contractual que justifique la denuncia del vínculo debe ser efectuada solamente por los jueces, teniendo en consideración las circunstancias previstas en el norma, por lo que resulta improcedente justificar la medida en una cláusula del contrato suscripto por las partes que contemplaba el escaso rendimiento del trabajador



como causal justificante de la disolución del vínculo.” (CNAT, Sala X, 10/8/200, “González José c. Orígenes AFJP SA).

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

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

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

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

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 impediendo de la relación laboral, la que no podría proseguir ni aun a título provisorio y/o experimental (Cfr. CAPON FILAS, Rodolfo, Derecho del trabajo, Librería Editora Platense, La Plata, 1998, p. 815 y ss.).

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

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

Pacífica jurisprudencia ha dicho;



“La ley no establece en forma casuística las relaciones que autorizan al empleador a disolver la relación por causa de la conducta del trabajador, sino que utiliza una fórmula genérica, de larga data, que recurre a la calificación de la conducta condicionante del despido justificado. De tal manera, la Ley de Contrato de Trabajo (art.242), acogiendo una firme corriente jurisprudencial, exige que la conducta del trabajador que autorice el distracto sea injurioso y tenga una gravedad tal que no consienta la prosecución de la relación laboral. “Maciel, Osvaldo y/u otro c/LIMPIOLUX Norte S.A. s/Acción Común”-Sentencia N° 05/03- de fecha 17/02/03;

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

Corresponde, pues, analizar en primer término si la comunicación cumple con los requisitos formales impuestos por el art. 243 de la L.C.T., puesto que es la propia ley la que establece que la validez del despido con causa depende de que el empleador exprese de manera clara, precisa y circunstanciada los motivos que tornan imposible la prosecución del vínculo laboral. Esta exigencia, lejos de ser un formalismo vacío, constituye una manifestación concreta de los principios de buena fe (arts. 62 y 63 LCT) y defensa en juicio (art. 18 CN), que imponen al empleador la obligación de comunicar al trabajador, sin ambigüedades, los hechos que le atribuye.

Sentado ello, corresponde transcribir el contenido de la carta documento mediante la cual la demandada dispuso el despido del actor. En fecha 24 de enero de 2024, EDESUR S.A. comunicó:

“Por medio de la presente, notificamos a Ud. que queda extinguida la relación laboral con justa causa en los términos del Art. 242 de la LCT atento encontrarse ampliamente acreditado que Ud. ha incurrido en un incumplimiento laboral que por su gravedad configura injuria laboral y deriva en pérdida de confianza que impide la prosecución del vínculo que lo une con esta Compañía.

En tal sentido, la pérdida de confianza aludida se configura en virtud de haberse acreditado —a partir de la denuncia recepcionada por esta Compañía, registros obrantes en el Sistema LogicTraker dispuesto por esta Compañía en el marco de las facultades de control que le son propias y evidencia fotográfica irrefutable— que, en fecha 11 de noviembre de 2023, Ud. se ha dirigido con el vehículo patente AD562XJ puesto a su disposición para el ejercicio de las tareas a su cargo, durante el transcurso de su jornada de trabajo, sin autorización ni justificación alguna, a su domicilio particular sito en la calle Luis Viale 872, localidad de Burzaco, constatándose el indebido ingreso de materiales propiedad de EDESUR S.A. a la mencionada vivienda.

Que, en cumplimiento de lo estipulado por el Reglamento de Control Disciplinario, le fue requerido en forma oportuna la confección de un descargo previo sobre los hechos que se le atribuyen, no permitiendo el mismo desvirtuar los incumplimientos constatados.

Que, configurando lo expuesto una situación objetiva de pérdida de confianza que hace imposible la continuidad del vínculo laboral, notificamos a Ud. su despido con justa causa en los términos del Art. 242 de la LCT. Por lo expuesto, ponemos a su disposición liquidación final y certificados del Art. 80 de la LCT en los plazos de ley.”

De la lectura de la misiva surge que la causal invocada se apoya en dos extremos fácticos concretos: por un lado, el desvío del recorrido laboral para concurrir al domicilio particular del actor



durante la jornada de trabajo, utilizando el vehículo de la empresa; y, por el otro —y centralmente—, el supuesto ingreso indebido de materiales propiedad de EDESUR S.A. a dicha vivienda, circunstancia que la empleadora califica como constitutiva de una pérdida de confianza insalvable.

Desde el punto de vista formal, la comunicación cumple con el recaudo de especificidad exigido por el art. 243 LCT, en tanto identifica fecha, lugar y conducta imputada, permitiendo al trabajador conocer con precisión los hechos atribuidos y ejercer su defensa. Ello, sin embargo, no resulta suficiente para convalidar la decisión extintiva, pues corresponde ahora analizar si la demandada ha logrado acreditar en autos la efectiva ocurrencia de los hechos imputados y, en su caso, si los mismos revisten la gravedad necesaria para justificar la sanción aplicada.

En tal sentido, no puede perderse de vista que la carga probatoria pesa íntegramente sobre la empleadora que decidió extinguir el vínculo por su exclusiva voluntad, debiendo demostrar de manera clara, concreta y convincente los extremos fácticos invocados en la carta documento.

Examinada la prueba documental acompañada por la demandada, se advierte que los registros de geolocalización del sistema “LogicTracker” únicamente permiten constatar la detención del vehículo asignado al actor en un punto determinado, pero no acreditan por sí mismos ni el motivo de dicha detención ni, mucho menos, el ingreso de materiales de propiedad de la empresa al domicilio particular. Las fotografías acompañadas, por su parte, carecen de precisión temporal y contextual suficiente para vincular de manera inequívoca los materiales fotografiados con el hecho imputado en la carta documento, ni permiten afirmar que dichos elementos hayan sido descargados e ingresados a la vivienda del actor en la fecha indicada. Tampoco se acompañaron actas internas, inventarios, remitos, constancias de faltantes de materiales ni documentación que permita establecer un correlato objetivo entre los supuestos insumos ingresados al domicilio y un perjuicio concreto para la empleadora.

En lo que respecta a la prueba testimonial, el único testigo propuesto por la demandada, Cristian Alejandro Luna, fue categórico al señalar que no presencié los hechos imputados, que no participó de la investigación interna y que su conocimiento sobre la situación se limitó a referencias generales y pedidos de información formulados con posterioridad, sin poder dar cuenta del resultado de tales averiguaciones. Su declaración, por ende, no aporta elementos directos ni concluyentes que permitan tener por acreditada la conducta descripta en la carta documento.

Por el contrario, los testigos propuestos por la parte actora —vecinos del actor— relataron de manera concordante que el día en cuestión el trabajador concurrió a su domicilio a raíz de la activación de la alarma de seguridad, permaneciendo allí breves minutos y retirándose luego para continuar con sus tareas, sin que ninguno de ellos haya observado el ingreso de materiales de la empresa al inmueble. Si bien tales declaraciones fueron impugnadas por la demandada en razón del vínculo de vecindad, lo cierto es que sus dichos resultan coherentes entre sí y compatibles con el resto del material probatorio, y no se ven desvirtuados por prueba objetiva de signo contrario.

Cabe agregar que, al momento de producirse la prueba pericial contable, el perito acompañó copias de sanciones disciplinarias aplicadas al actor con fechas 17 de diciembre de 2019 (amonestación por retardos injustificados) y 20 de abril de 2020 (suspensión de un día por alteración de registros de asistencia y abandono del puesto de trabajo). Sin embargo, tales constancias no pueden ser válidamente ponderadas en perjuicio del trabajador. En primer lugar, porque dichas sanciones no fueron acompañadas oportunamente por la demandada al contestar demanda ni ofrecidas como prueba documental en esa oportunidad, sino que ingresaron al proceso



recién a través del informe del perito contador, lo que importa una introducción extemporánea de prueba y una indebida ampliación del material probatorio por una vía que no resulta idónea, en tanto el perito es auxiliar del juez y no de las partes, y su función se limita a la compulsa de documentación regularmente incorporada a la causa.

En segundo término, aun prescindiendo de dicha objeción formal, lo cierto es que las sanciones referidas se vinculan con hechos de naturaleza diversa y ocurridos varios años antes del episodio que motivó el despido —retardos injustificados y presuntas irregularidades en el registro de asistencia—, sin guardar relación directa ni inmediata con la conducta imputada en la carta documento rescisoria, centrada en el supuesto ingreso indebido de materiales de la empresa al domicilio particular del actor el día 11 de noviembre de 2023.

En tales condiciones, no resulta jurídicamente admisible utilizar antecedentes disciplinarios pretéritos, ajenos al hecho invocado como causal y ya agotados en sus efectos, para reforzar ex post facto la gravedad de una injuria que, como se señaló, no ha sido acreditada en autos.

Por ello, dichas sanciones no alteran la conclusión a la que se arriba respecto de la falta de demostración de la causal invocada ni su proporcionalidad, y no pueden ser consideradas como fundamento válido para convalidar la decisión extintiva adoptada.

Valorada la totalidad de la prueba de conformidad con las reglas de la sana crítica (art. 386 CPCCN), concluyo que la demandada no ha logrado demostrar de manera fehaciente la conducta imputada en la carta documento ni la gravedad necesaria para justificar el despido directo. La invocada pérdida de confianza aparece sustentada en conjeturas y elementos indirectos, insuficientes para avalar una medida de la magnitud adoptada.

En consecuencia, la causal invocada en la comunicación rescisoria no ha sido probada en los términos exigidos por el art. 242 de la LCT. La carga probatoria que pesaba sobre la empleadora no ha sido satisfecha, por lo que corresponde calificar el distracto dispuesto como un despido sin justa causa, con las consecuencias indemnizatorias previstas por la ley laboral, cuya procedencia y alcance serán analizados en los considerandos siguientes.

III. Como consecuencia de todo lo desarrollado hasta aquí:

1. Corresponde hacer lugar a los rubros provenientes del despido. En tal sentido, prosperarán la indemnización por antigüedad, el preaviso omitido e integración del mes de despido, con el respectivo S.A.C. correspondiente a los últimos dos rubros mencionados. (Arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T.).

2. Ley 25.323 (art. 2). La parte actora reclama la aplicación de las sanciones previstas en la Ley 25.323 (Art. 2). Sin embargo, corresponde señalar que tales sanciones han sido expresamente derogadas por el artículo 96 de la Ley 27.742 (Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos), norma vigente al momento del dictado de esta sentencia. Las referidas disposiciones, de carácter claramente sancionatorio, (v. CNAT Sala I Expte N° 29.645/06 Sent. Def. N° 85.429 del 26/3/2009 “León Hakimian, Margarita c/ Embajada de la República Argentina Democrática y Popular s/despido”; CNAT Sala II Expte N°14.643/04 Sent. Def. N° 95.402 del 16/11/2007 « Ronconi, Carlos Antonio c/ Meyl S.A.) y por lo tanto deben ser analizadas a la luz de los principios generales aplicables en materia sancionatoria, en particular, el de la ley más benigna (artículo 2 del Código Penal, aplicable por analogía).



Este principio impone que, en caso de que una nueva norma suprima o reduzca una sanción, debe aplicarse dicha norma más favorable aun respecto de hechos anteriores a su entrada en vigencia.

En tal sentido, la Ley 27.742, al eliminar las multas reclamadas, resulta de aplicación inmediata y más benigna para el empleador demandado (v. en igual sentido sentencia de la Sala X de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba en autos “Orellano Miguel Angel c/ M.A. Comercial SRL – Ordinario Despido del 23/07/24).

Asimismo, incluso prescindiendo del principio mencionado, lo cierto es que la derogación expresa del régimen sancionatorio impide la subsistencia de la norma habilitante que permitiría imponer tales sanciones, ya que el derecho sancionatorio exige la existencia de una disposición legal vigente al momento de decidir. En ausencia de norma legal que habilite la condena, no puede el juzgador suplir dicha omisión recurriendo a leyes expresamente derogadas. A mayor abundamiento, no puede prosperar la pretensión de la parte actora en cuanto a que tendría un “derecho adquirido” al cobro de tales multas por el solo hecho de haber ocurrido los hechos con fecha anterior a la Ley 27.742. La doctrina legal sobre derechos adquiridos exige que se trate de situaciones jurídicas consolidadas bajo la vigencia de la norma anterior, lo que no es el caso aquí, ya que la imposición de estas sanciones requiere —además de los hechos— un pronunciamiento judicial posterior y la vigencia de la norma sancionatoria, lo cual no se verifica actualmente. El trabajador no tiene un derecho adquirido a la aplicación de una sanción que requiere ley habilitante para su imposición, es decir no se puede alegar que hay un derecho adquirido a que se le aplique una sanción derogada si no hay una sentencia firme dictada mientras esa sanción estaba vigente. Por todo lo expuesto, corresponde rechazar los rubros reclamados en concepto de multas derivadas de la Ley 25.323 (Art. 2), por aplicación de la normativa vigente al momento del dictado de la presente, esto es, la Ley 27.742, que ha eliminado expresamente tales sanciones del ordenamiento jurídico.

3. Multa art. 80 LCT – Art. 45 Ley 25.345. En relación con la multa requerida con fundamento en el art. 80 L.C.T., conforme el art. 45 de la Ley 25.345, la actora requirió la entrega de los correspondientes certificados a través de la misiva enviada, cuya recepción se encuentra acreditada con la contestación del Correo Oficial (271938811 26/03/2024 11:50 27/03/2024 10:17 JOSE MANUEL). Tal circunstancia demuestra el cumplimiento del recaudo exigido por el art. 3 del Decreto 146/01, reglamentario del art. 45 de la citada ley.

Corresponde, en consecuencia, hacer lugar al reclamo deducido con fundamento en el art. 80 L.C.T. (modificado por art. 45 de la Ley 25.345). Así lo decido.

La demandada EMPRESA DISTRIBUIDORA SUR S.A. será condenada también a hacer entrega al trabajador la documentación exigida en el artículo 80 LCT primer párrafo, es decir constancia documentada de los fondos ingresados a la seguridad social ya sea como obligado directo o agente de retención. Asimismo deberá hacer entrega del certificado al que se refiere el párrafo 2do de la norma citada, es decir un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstas, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuadas con destino a los organismos de seguridad social, como así también la calificación profesional obtenida en o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación, este último requisito incorporado en el Capítulo VIII por la Ley 24.576.



El certificado ordenado precedentemente deberá ser entregado al trabajador en la oportunidad dispuesta por el art. 132 de la L.O. y en el plazo de diez días bajo apercibimiento de imponer astreintes (art. 666 bis. Código Civil) por cada día de retardo en el cumplimiento de la obligación, por el plazo de treinta días luego de vencido el cual, el certificado será confeccionado por el Juzgado con los datos que surgen de la causa, entregado al accionante y comunicada esta circunstancia a la Administración Federal de Ingresos Públicos mediante oficio de estilo (conf. art. 132 L.C.T. modificado por art. 46 ley 25.345) y sin perjuicio del derecho del accionante al cobro de las astreintes que pudieran haberse devengado.

4. Por último, en relación con la liquidación final, surge de la pericia contable y del recibo acompañado que el actor percibió la suma de \$ 2.925.908,82, circunstancia que fue corroborada por la respuesta del Banco Santander de fecha 09/08/2024, monto que deberá ser imputado a cuenta de las sumas que resulten de la liquidación definitiva.

5. Respecto de la remuneración base, se tomará como tal el importe informado por el perito contador, esto es \$ 780.547,29, en tanto resulta acorde a la naturaleza de las tareas desarrolladas, a las responsabilidades asumidas por el actor y no aparece desvirtuado por prueba en contrario, conforme lo dispuesto por el art. 56 de la L.C.T.

IV. LIQUIDACION.

Así, los rubros acogidos favorablemente prosperarán por las siguientes sumas, conforme los parámetros establecidos en esta sentencia:

- Fecha de ingreso: 08/07/2013
- Fecha de egreso: 26/01/2024
- Remuneración mensual: \$ 780.547,29
- Categoría: Guardareclamos “A” / Electricista MT BT C
- Convenio Colectivo: CCT 882/07 “E”

RUBROS INDEMNIZATORIOS	
Indemnización por antigüedad (art. 245 LCT)	\$ 8.586.020,19
Indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 LCT)	\$ 1.561.094,58
SAC sobre indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 LCT)	\$ 130.091,22
Integración del mes de despido (art. 233 LCT)	\$ 125.894,72
SAC sobre integración del mes de despido (art. 233 LCT)	\$ 10.491,23
Días trabajados del mes del despido	\$ 654.652,57
Vacaciones proporcionales (art. 156 LCT)	\$ 44.959,52



SAC sobre vacaciones (art. 156 LCT)	\$ 3.746,63
SAC proporcional	\$ 53.462,14
Multa art. 80 de la LCT	\$ 2.341.641,87
Descuento Liquidación Final	-\$ 2.925.908,82
TOTAL	\$ 10.586.145,85

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

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

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

Por tales motivos, propongo que, desde la exigibilidad del crédito (26.01.24) se adicionen los intereses del Acta 2658 de la CNAT (tasa activa efectiva anual vencida, Cartera General Diversas del Banco Nación), hasta el efectivo pago.

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

VI.- 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 concords. Ley 24.432 y que comprenderá la totalidad de los trabajos realizados. Las sumas correspondientes a los honorarios que se regularán deberán ser abonadas dentro del quinto día de 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) Hacer lugar a la demanda promovida por GOROSITO, EZEQUIEL FERNANDO y condenar a EMPRESA DISTRIBUIDORA SUR S.A. a pagarle al actor, dentro del quinto día y mediante depósito de estilo en el Banco Oficial, la suma de la suma de **\$ 10.586.145,85** con más los intereses señalados en la parte pertinente.

2) Imponer las costas a la demandada vencida (art. 68, primera parte, C.P.C.C.N.).

3) Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado en forma conjunta e incluidas sus actuaciones ante el SECLO de la parte actora en la suma de 40 UMA y de la parte demandada en la suma de 38 UMA. Como así también al perito contador en la suma de 3 UMA. Las sumas se encuentran actualizadas al momento del presente pronunciamiento.

4) Cópiese, regístrese, notifíquese, intégrese la tasa judicial y, oportunamente, con citación fiscal, archívese.

