



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

Causa N°: 12448/2023 - ARLUNA, LUIS ALBERTO c/ AGUA Y SANEAMIENTOS ARGENTINOS S.A. -3- s/DESPIDO

SENTENCIA N° 12.448

Buenos Aires, 30 de Marzo de 2026.

AUTOS Y VISTOS:

Se presenta **Luis Alberto Arluna**, por medio de su letrado apoderado, e inicia demanda contra **Agua y Saneamientos Argentinos S.A. (AYSA S.A.)**, reclamando el pago de la suma de \$10.285.493,07, o lo que en más o en menos resulte de la prueba a producirse en autos, con más intereses, multas y costas, en concepto de indemnizaciones derivadas del despido que considera injustificado y demás créditos laborales.

Relata que ingresó a trabajar para la demandada el 21 de marzo de 2006, reconociéndosele antigüedad desde el 1 de agosto de 2005 por servicios prestados con anterioridad en la empresa Aguas Argentinas S.A., desempeñándose en tareas vinculadas al mantenimiento, reparación e instalación de redes de agua potable y desagües cloacales en distintas zonas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Expone que sus tareas consistían en intervenir en trabajos sobre la red troncal y secundaria de agua y cloaca, conexiones domiciliarias y mantenimiento de medidores, integrando distintas cuadrillas de trabajo asignadas diariamente por el capataz.

Señala que registraba ingreso y egreso en una dependencia de la empresa ubicada en Valle 402 de esta Ciudad, que su jornada laboral era rotativa —alternando semanas de seis y cinco días de trabajo con francos respectivos— y que cumplía turnos que variaban entre 7 a 15 horas y 12 a 19 horas. Indica que la relación se encontraba regida por el Convenio Colectivo de Trabajo 1494/15 “E”, correspondiéndole la categoría de Oficial Especializado – Escala D Grado III.

Afirma que su mejor remuneración mensual normal y habitual ascendía a \$350.425,46, suma integrada por el salario básico y el adicional por presentismo previsto en el convenio colectivo aplicable.

Refiere que el vínculo laboral se extinguió a raíz de la carta documento recibida el 22 de octubre de 2022, mediante la cual la empleadora dispuso su despido con causa, imputándole haber realizado trabajos particulares de plomería en un domicilio ubicado en Av. Castro Barros 1720/24 de esta ciudad, durante su jornada laboral y utilizando herramientas y materiales de la empresa, percibiendo por ello la suma de \$20.000.



Expone que rechazó dicha decisión mediante telegrama laboral CD N° 172621673 de fecha 31 de octubre de 2022, sosteniendo que la medida resultaba arbitraria y desproporcionada frente a su extensa antigüedad laboral y a las circunstancias del caso. En dicha comunicación intimó a la demandada al pago de las indemnizaciones derivadas del despido, así como a la entrega de los certificados previstos en el art. 80 de la L.C.T., bajo apercibimiento de iniciar acciones judiciales.

Manifiesta que la empleadora mantuvo su postura, por lo que promovió la presente acción judicial solicitando se declare injustificado el despido y se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones legales, incluyendo indemnización por antigüedad, preaviso, integración del mes de despido, vacaciones proporcionales, SAC proporcional, salarios adeudados y la multa prevista en el art. 2 de la Ley 25.323, además de plantear la inconstitucionalidad de diversas normas vinculadas al cálculo indemnizatorio y honorarios profesionales.

A su turno, comparece Agua y Saneamientos Argentinos S.A., por medio de su letrado apoderado, quien contesta demanda solicitando su rechazo íntegro con costas, negando en forma general y particular los hechos invocados por el actor y desconociendo la procedencia de los rubros reclamados.

Reconoce la existencia de la relación laboral y señala que el actor comenzó a prestar tareas el 21 de marzo de 2006, con reconocimiento de antigüedad desde el 1 de agosto de 2005, desempeñándose en tareas técnicas vinculadas al mantenimiento de redes de agua y cloaca. No obstante, controvierte la remuneración denunciada por el actor y sostiene que el adicional por presentismo invocado no integra la base de cálculo indemnizatoria.

Sostiene que el trabajador fue despedido con causa el 21 de octubre de 2022, como consecuencia de una investigación interna iniciada tras una denuncia formulada por una usuaria, de la cual habría surgido que el actor realizó trabajos particulares de plomería dentro de un domicilio durante su jornada laboral, utilizando herramientas, materiales y el vehículo de la empresa, y percibiendo dinero por dicha tarea.

Expone que durante la investigación el propio trabajador reconoció haber realizado dichos trabajos y haber recibido la suma de \$20.000, circunstancia que, a criterio de la demandada, constituyó una conducta incompatible con sus obligaciones laborales y generó una pérdida de confianza suficiente para justificar el despido dispuesto. Agrega que dicha conducta fue evaluada en conjunto con antecedentes disciplinarios previos del trabajador, consistentes en suspensiones aplicadas en los años 2013, 2014, 2016, 2017 y 2018 por ausencias injustificadas.

Sostiene que tales circunstancias configuraron una injuria grave en los términos del art. 242 de la L.C.T., que tornó imposible la prosecución del vínculo laboral. Asimismo, señala que luego del distracto se abonó al actor la liquidación final correspondiente, la cual —según indica— fue percibida por el trabajador.

Finalmente, impugna la liquidación practicada en la demanda, cuestiona la procedencia de las indemnizaciones reclamadas y de la multa prevista en el art. 2 de la Ley 25.323, y plantea la inaplicabilidad de la Ley de Contrato de Trabajo en virtud de la naturaleza jurídica de la demandada, empresa con participación estatal mayoritaria.

Producidas las pruebas ofrecidas por las partes y cumplida la etapa prevista en el art. 94 de la Ley 18.345, quedaron los autos en estado de dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:



I. Frente a las distintas posturas asumidas por las partes, corresponde analizar la prueba producida a fin de valorar la procedencia de las pretensiones deducidas y de las defensas opuestas.

De la actividad probatoria desarrollada en autos se extrae lo siguiente:

a) Prueba documental

La parte actora acompañó como prueba documental el acta de cierre del procedimiento ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO), copia de su Documento Nacional de Identidad, constancia de CUIL, carta poder otorgada a su representación letrada, dos cartas documento y un telegrama laboral cursados en el marco del intercambio telegráfico entre las partes, tres recibos de haberes correspondientes al vínculo laboral que invoca, y una notificación vinculada con licencia gremial.

Por su parte, la demandada acompañó documentación consistente en recibos de haberes del actor emitidos durante la relación laboral, copia de dos correos electrónicos mediante los cuales se habrían denunciado hechos vinculados con la conducta del trabajador, una nota de suspensión con goce de haberes suscripta por el actor, una declaración atribuida al Sr. Arluna de fecha 14 de octubre de 2022 con firma del mismo, así como una declaración del empleado Melgarejo de fecha 14 de octubre de 2022.

Asimismo, obran en autos los recibos de haberes correspondientes al actor, en los cuales surge que el mismo se desempeñaba para la demandada Agua y Saneamientos Argentinos S.A., con fecha de ingreso el 21/03/2006 y antigüedad reconocida desde el 01/08/2005, en la categoría de obrero/oficial especializado, conforme se desprende de la documentación salarial acompañada.

b) Prueba informativa

Con relación a la prueba informativa, se diligenciaron diversos oficios.

En particular, se acompañó la contestación del oficio dirigido al Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias de la Nación (SGBATOS), mediante el cual se informó que el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a los trabajadores de AySA S.A. es el CCT N° 1494/15 “E”, encontrándose disponible para su consulta pública. Asimismo, se informó que el reconocimiento anual por cumplimiento de presentismo y productividad previsto en el art. 48 del citado convenio se liquida trimestralmente, devengándose mensualmente y computándose a los fines del cálculo del aguinaldo.

También se indicó que no existe normativa interna del sindicato que imponga la notificación al trabajador del inicio de sumarios internos.

Por otro lado, se incorporó el informe del Correo Oficial de la República Argentina respecto del intercambio telegráfico mantenido entre las partes. En dicho informe se consignó que la carta documento N° 191347104 fue impuesta el 21/10/2022 y entregada el 24/10/2022 a las 09:53 horas a la persona identificada como Norma Malter, mientras que la pieza N° 172621673 fue impuesta el 31/10/2022 y entregada el 01/11/2022 a las 11:10 horas a la persona identificada como Altamirano.

c) Prueba testimonial

En las audiencias celebradas en autos prestaron declaración los testigos Gastón Carlos Koretzky, Tatiana Daniela Batista y Graciela Mónica Pérez.

Declaró en primer término Gastón Carlos Koretzky, propuesto por la parte actora, quien manifestó desempeñarse como Jefe de Recursos Humanos de Capital Federal de AySA desde



aproximadamente mayo de 2004. Expuso que conocía al actor por haber sido empleado de la empresa y por integrar éste la dotación de Capital Federal que se encontraba bajo su administración, precisando que el Sr. Arluna se desempeñaba como operario en el distrito Caballito. Aclaró que no tenía trato frecuente con él en circunstancias laborales, pues normalmente no veía a los operarios en la calle ni en ejecución de tareas, salvo eventuales cruces en el distrito, y que también lo había conocido en ocasión de la entrevista que debió gestionar a raíz de la denuncia que dio origen a la investigación interna. Señaló que el actor realizaba tareas de operario y que las instrucciones de trabajo le eran impartidas por el jefe de distrito, Ariel Monzón, y por el capataz de turno, indicando que, si bien no podía asegurarlo con total precisión por el tiempo transcurrido, creía que uno de los capataces intervinientes en esa jornada era Jorge Espinoza. Añadió que no recordaba concretamente cuál era la jornada de trabajo cumplida por el actor y que tampoco podía precisar aspectos relativos a su productividad, aunque sí señaló que, al revisar su historial en el marco de la investigación administrativa, tomó conocimiento de que tenía sanciones previas, estimando que eran cuatro o cinco anteriores al hecho investigado. Respecto del egreso del trabajador, indicó que recordaba que se había producido por despido en octubre de 2022. Relató que el hecho investigado se originó en una denuncia formulada por una usuaria a través del canal de atención al usuario, en la que se hacía referencia al cobro de una reparación y a una deficiente ejecución de la misma. Dijo que, a partir de ello, se inició una investigación interna desde recursos humanos y que de dicha pesquisa surgió que el actor y otro trabajador, Raúl Melgarejo, habían concurrido al domicilio por una orden de trabajo vinculada con una pérdida en la vereda, ocasión en la cual detectaron además un problema interno del inmueble y, según señaló, realizaron una reparación interna durante el horario laboral, utilizando materiales de la empresa y cobrando por ello a la usuaria. Agregó que durante la investigación la usuaria aportó fotografías del vehículo, del trabajo interno y de la reparación exterior, y que la empresa verificó también los sistemas de registración de reclamos y de seguimiento satelital del vehículo, todo lo cual —según afirmó— concordaba con la intervención de los dos operarios mencionados. Indicó que ambos fueron citados, se les exhibieron las evidencias reunidas y declararon haber efectuado el trabajo interno, añadiendo que incluso habrían manifestado haber devuelto luego el dinero cobrado. Expresó que él mismo intervino personalmente en la entrevista al actor junto con Tatiana Batista, en su carácter de jefe de recursos humanos. Finalmente, reconoció como propias varias de las firmas insertas en la documental exhibida correspondiente a las actuaciones internas acompañadas por la demandada.

Seguidamente declaró Tatiana Daniela Batista, propuesta por la parte demandada, quien manifestó desempeñarse como analista de recursos humanos en AySA S.A. desde el 13 de agosto de 2014. Refirió que conoció al actor en la entrevista a la que fue convocado con motivo de la denuncia objeto de investigación, y que sabía que se desempeñaba como operario por su trabajo en el área de recursos humanos y por el manejo del organigrama y de la dotación de la empresa. Aclaró que nunca lo había visto trabajar en su puesto ni podía aportar precisiones sobre su desempeño laboral concreto, aunque manifestó que, según el sistema interno de la empresa, el actor registraba antecedentes disciplinarios por ausencias injustificadas. Explicó que la denuncia ingresó a través del call center de la empresa por parte de un usuario o usuaria y que, conforme al procedimiento habitual, se derivó a la jefatura correspondiente y luego al área de recursos humanos. Indicó que el jefe directo del actor era Ariel Monzón y que tomó conocimiento de ello a raíz del proceso de investigación en el cual intervino junto con su superior, Gastón Koretzky. Señaló que, según recordaba, la denuncia refería al cobro de una suma de dinero por un trabajo interno realizado en un domicilio particular, luego de un reclamo por falta de agua o falta de presión. Explicó que la



cuadrilla había concurrido inicialmente por una cuestión que sí correspondía a la órbita de la empresa, pero que luego habría ofrecido realizar un arreglo interno en el inmueble, tarea que — según expresó— no correspondía a AySA ni debía ser efectuada por sus operarios en ocasión de trabajo. Relató que, como parte de la investigación administrativa, citaron a las personas que habían concurrido al lugar, entre ellas al actor, y que en la entrevista éste reconoció haber trabajado dentro del domicilio, haber solicitado una suma de dinero a la usuaria y haber realizado esa tarea en horario laboral con materiales y herramientas de la empresa. Explicó que el relato era leído al trabajador para que verificara su contenido y luego era firmado por los intervinientes, indicando que ella misma suscribió dicha documentación junto con su jefe. Agregó que no recordaba con precisión cuáles habían sido los materiales utilizados, aunque sostuvo que existían fotografías aportadas por la usuaria. También indicó que los trabajadores involucrados habían sido el actor y Raúl Melgarejo, quienes fueron entrevistados por separado. En cuanto a la decisión adoptada, manifestó que su participación se limitó a la etapa investigativa y a la entrevista, y que la conclusión fue elevada a otro sector de la empresa; no obstante ello, dijo haberse enterado de que el actor fue desvinculado con causa. Añadió que a su compañero Melgarejo no se lo despidió sino que fue removido de su puesto como operario y reubicado en atención comercial, explicando que ello obedeció a que éste no registraba antecedentes disciplinarios, a diferencia del actor. Asimismo, expresó que, además de las entrevistas, durante la investigación se contó con la denuncia del usuario, fotografías del trabajo externo e interno, imágenes del vehículo utilizado por la cuadrilla y un análisis del recorrido del rodado mediante el sistema AVL, del que resultaría que permanecieron detenidos en el domicilio por un lapso considerable y que incluso habrían regresado al lugar al día siguiente. A preguntas de la parte actora señaló que no conocía qué mecanismos establecía la convención colectiva para el juzgamiento de faltas disciplinarias, que el actor asistió solo a la entrevista y que por la empresa estuvieron presentes únicamente ella y Gastón Koretzky. También dijo no recordar cuál habría sido el perjuicio económico concreto sufrido por la empresa. Finalmente, reconoció como propias las firmas insertas en la documentación interna que le fue exhibida.

Por último, declaró Graciela Mónica Pérez, propuesta por la parte actora, quien manifestó ser jubilada y domiciliada en la calle Castro Barros 1720 de esta ciudad. Expuso que no recordaba con precisión los nombres ni los rostros de las personas que efectuaron el arreglo que dio lugar a su declaración, aunque supuso que uno de ellos podía ser el actor, por haber sido contactada telefónicamente para concurrir a declarar. Relató que el episodio ocurrió en un contexto en el que atravesaba una situación personal delicada por la enfermedad de su madre, razón por la cual no estaba en condiciones de ocuparse personalmente de buscar un plomero. Señaló que el problema se originó en una pérdida importante de agua proveniente de un caño ubicado en su propiedad, que afectaba al vecino lindero. Dijo que el vecino intentó cerrar una llave de AySA ubicada en la calle para evitar que siguiera pasando agua, pero que dicha llave se encontraba rota, por lo que se comunicó con la empresa y concurrieron dos trabajadores que realizaron la reparación exterior correspondiente. Añadió que, como no conseguían plomero y el problema interno persistía, el vecino consultó a esos trabajadores si podían efectuar también el arreglo del caño interior, a lo cual ellos accedieron. Indicó que la reparación interna se realizó en el pasillo común del inmueble ubicado en Castro Barros 1720, aclarando que no se trataba del interior exclusivo de su departamento sino de un espacio común del PH. Expresó que fueron dos muchachos quienes realizaron el trabajo y que no recordaba mayores detalles sobre su identidad. Manifestó asimismo que el arreglo fue abonado en efectivo por ella misma. A preguntas de la parte actora, señaló que la conducta de los trabajadores había sido normal, propia de gente que estaba trabajando, y que



incluso le acercaron la boleta de compra de un elemento que debieron adquirir para completar la reparación. También indicó que existía urgencia en solucionar el inconveniente por el perjuicio que la pérdida de agua ocasionaba al vecino. En cuanto al precio del arreglo, dijo no recordar con exactitud quién lo fijó, aunque entendía que ello se habría acordado entre los trabajadores y el vecino, pues ella se encontraba abocada a la situación de su madre y había dejado librado ese aspecto a lo que resolvieran entre ellos. A preguntas de la demandada, manifestó que no sabía qué materiales ni herramientas habían sido utilizados, que no sabía si los trabajadores se movilizaban en algún vehículo, que no podía precisar el horario exacto en que se efectuó la reparación —aunque estimó que habría sido hacia la tardecita— y que tampoco recordaba cómo vestían quienes realizaron las tareas.

Impugnaciones a la prueba testimonial

La parte actora impugnó las declaraciones testimoniales brindadas por los testigos Koretzky y Battista, señalando que ambos habrían participado en el proceso de investigación administrativa que culminó con el despido del actor y que, en el caso del primero, además se desempeñaba como jefe de recursos humanos de la empresa demandada.

Sostuvo que dicha circunstancia afectaría la objetividad de sus declaraciones, por tratarse de personas con intervención directa en la decisión empresarial que motivó el distracto, lo que —según alegó— les restaría la condición de terceros imparciales respecto de los hechos debatidos en autos.

d) Prueba pericial contable

El perito contador designado en autos informó que el actor ingresó a trabajar para la demandada AySA S.A. el 21 de marzo de 2006, reconociéndosele una antigüedad desde el 1 de agosto de 2005 correspondiente a tareas previamente desempeñadas en Aguas Argentinas S.A.

Asimismo, señaló que la mejor remuneración mensual, normal y habitual, excluyendo los rubros cuestionados correspondientes a horas extras al 50% y 100%, feriados y el reconocimiento previsto en el art. 48 del convenio colectivo aplicable, correspondía al mes de septiembre de 2022, ascendiendo a la suma de \$319.281,70.

En relación con las observaciones formuladas por la demandada respecto de la liquidación practicada, el experto manifestó que quedaba a criterio del juzgador determinar si la misma resultaba ajustada a derecho y, en su caso, efectuar las adecuaciones que correspondieran.

e) Alegatos

La parte actora presentó alegato sobre el mérito de la prueba producida, sosteniendo que los extremos invocados en la demanda se encontrarían debidamente acreditados en autos y que la conducta atribuida al actor no revestiría la entidad suficiente para justificar la decisión rupturista adoptada por la demandada. Asimismo, cuestionó la valoración efectuada por la empleadora respecto del hecho investigado, al que calificó como desproporcionado para fundar un despido.

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

Que, de inicio, resulta un dato cierto que el distracto se produjo por decisión de la demandada a través de la carta documento CD N° 191347104, impuesta con fecha 21/10/2022 y



recepcionada el 24/10/2022 por Norma Malter, conforme surge del informe del Correo Oficial evacuado por DEOX.

Habré de tener, de tal modo, establecida la fecha y el motivo del cese, esto es, el despido con causa dispuesto por la empleadora en los términos del art. 243 de la L.C.T.

Delimitada así la controversia, cabe señalar que en autos existen ciertos extremos que no se encuentran sustancialmente discutidos entre las partes. En efecto, no se encuentra controvertido que el actor Luis Alberto Arluna ingresó a prestar servicios para Agua y Saneamientos Argentinos S.A. el 21/03/2006, con antigüedad reconocida desde el 01/08/2005; que se desempeñaba como operario / oficial especializado dentro de la estructura de la demandada; que el vínculo se extinguió en el mes de octubre de 2022 por decisión rupturista de la empleadora; y que dicha decisión fue precedida por una investigación interna originada en una denuncia formulada por una usuaria con motivo de trabajos realizados en un domicilio particular sito en Av. Castro Barros 1720/24 de esta Ciudad.

Tampoco aparece controvertido que el actor y otro dependiente de la empresa, Raúl Melgarejo, concurren al lugar en ocasión de una orden de trabajo vinculada con una incidencia exterior que correspondía a la órbita propia de la demandada, ni que posteriormente se realizó también una intervención en el interior del inmueble, por la cual se abonó una suma de dinero en efectivo. De hecho, la propia parte actora, tanto al demandar como al alegar, no desconoce la existencia material del episodio, sino que centra su defensa en sostener que el hecho, apreciado en su contexto y a la luz de la antigüedad del dependiente, no revestía gravedad suficiente para justificar la sanción expulsiva.

Ahora bien, los hechos verdaderamente controvertidos se vinculan con la significación jurídica de aquel episodio y con su aptitud para configurar o no una injuria laboral de entidad bastante. En concreto, se encuentra discutido si el actor, durante su jornada de trabajo, utilizó materiales, herramientas y medios de la empresa para efectuar un trabajo particular en beneficio propio; si percibió dinero por dicha labor; si la demandada acreditó de modo suficiente tales extremos; y, aun en caso afirmativo, si la conducta atribuida reviste gravedad tal que torne imposible la prosecución del vínculo y habilite el despido con justa causa. También integra la controversia la incidencia que pueden tener, en la valoración del caso, los antecedentes disciplinarios invocados por la empleadora, la alegada falta de intervención sindical en la investigación interna y la discusión en torno a la integración de determinados rubros salariales en la base de cálculo indemnizatoria.

Así las cosas, el eje central de la litis consiste en determinar si la demandada acreditó en forma suficiente y concreta la causa invocada en la comunicación rescisoria y, en su caso, si el hecho atribuido al actor constituyó una injuria de gravedad suficiente, apreciada con criterio de razonabilidad, proporcionalidad y contemporaneidad, como para impedir la continuación de la relación laboral.

Sentado lo anterior, y categorizado el caso como un despido con invocación de justa causa, corresponde ingresar al análisis del marco normativo aplicable.

Marco normativo. 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 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 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).

De la norma citada se desprende que no todo incumplimiento contractual autoriza la denuncia del contrato con justa causa, sino únicamente aquel que, ponderado de manera concreta y prudencial, presente una entidad tal que torne inexigible la continuidad del vínculo. Esa valoración no puede hacerse en abstracto ni con apoyo en fórmulas genéricas, sino atendiendo a las características de la relación, a la conducta observada por las partes, a la antigüedad del trabajador, a sus antecedentes, al contexto en que el hecho se produjo y al principio de conservación del contrato de trabajo consagrado en el art. 10 de la L.C.T.

En supuestos como el presente, en los que el empleador invoca una pérdida de confianza derivada de una conducta que reputa incompatible con los deberes de fidelidad y buena fe, corresponde recordar que dicha figura no constituye una causal autónoma ni meramente subjetiva, sino que debe asentarse sobre hechos objetivos debidamente acreditados, susceptibles de revelar una inconducta grave del dependiente. No basta, pues, con la sola afirmación empresarial acerca de la ruptura de la confianza, sino que se requiere la demostración del comportamiento atribuido y de su relevancia injuriante.

Asimismo, para resolver el presente litigio tengo particularmente en cuenta que los pleitos deben decidirse de conformidad con la prueba producida y no en virtud de las meras manifestaciones unilaterales de los litigantes. Como enseña Falcón: “La carga de la prueba es el peso que tienen las partes de activar las fuentes de prueba para demostrar los hechos que fueran



afirmados, de manera convincente en el proceso en virtud de los medios probatorios y sirve al juez en los procesos dispositivos como elemento que sustituye su convicción ante prueba insuficiente, incierta o faltante.”

A su vez, el art. 377 del CPCCN no fija de modo rígido y apriorístico sobre quién pesa la carga probatoria, sino que ella recae sobre quien afirma los hechos constitutivos de su pretensión o de su defensa. En el caso, habiendo sido la demandada quien dispuso el despido con causa, es sobre ella que pesa primordialmente la carga de acreditar de manera suficiente, concreta y convincente los hechos injuriantes invocados en la pieza rescisoria, así como su gravedad bastante para justificar la máxima sanción disciplinaria.

Desde esa perspectiva, corresponde examinar, en primer término, si la comunicación extintiva satisface las exigencias del art. 243 de la L.C.T.

La carta documento rescisoria consignó, en sustancia, que a raíz de una denuncia formulada por una usuaria el día 29 de septiembre de 2022, por hechos ocurridos entre los días 27 y 29 de septiembre de ese año en el inmueble sito en Av. Castro Barros 1720/24, se inició una investigación interna. Añadió que dicha investigación comprendió la denuncia de la usuaria, fotografías del vehículo de AySA, del trabajo interno y del trabajo externo efectuado en el domicilio, así como el análisis de datos extraídos de sistemas internos y del control satelital de vehículos. Luego expresó que, en su declaración del día 14 de octubre de 2022, el actor reconoció haber realizado un trabajo de plomería interno en dicho domicilio, durante su jornada laboral, utilizando materiales y herramientas propiedad de la empresa; que también reconoció haber percibido la suma de \$20.000 por esa tarea, haber fijado el precio y haber concurrido los días 28 y 29 de septiembre al lugar movilizándose en un vehículo de la empresa. Finalmente, la empleadora señaló que esa conducta, valorada conjuntamente con antecedentes disciplinarios previos, configuraba una pérdida de confianza en el proceder y en la persona del trabajador, razón por la cual lo despedía por su exclusiva culpa.

De la simple lectura de la pieza rescisoria se advierte que la demandada individualizó adecuadamente los hechos imputados, precisando lugar, fechas, modalidad de la conducta atribuida, elementos utilizados, dinero percibido y la valoración jurídica que efectuó sobre tales extremos. Es decir, la comunicación no se limitó a fórmulas vagas o genéricas, sino que exteriorizó con suficiente concreción el comportamiento que reputó injurioso, permitiendo al trabajador conocer con claridad la causa del despido y ejercer su defensa. Por ello, desde el plano estrictamente formal, juzgo que el distracto satisface las exigencias impuestas por el art. 243 de la L.C.T.

Establecido ello, corresponde pasar al análisis de la prueba producida a fin de determinar si la demandada logró acreditar los extremos fácticos invocados y si, una vez demostrados, los mismos revisten o no la entidad suficiente para justificar el despido dispuesto.

La demanda reconoce expresamente que el actor, hallándose con una cuadrilla asignada a trabajos en la calle Castro Barros, accedió a realizar un arreglo interno en el inmueble a pedido insistente de la propietaria o del vecino afectado, y que por dicha labor recibió la suma de \$20.000, que luego habría restituido. Sin embargo, procura presentar el episodio como un error aislado, cometido en un marco de ayuda urgente a una usuaria y carente de gravedad bastante, destacando para ello la antigüedad del trabajador, su recuperación personal y la desproporción de la sanción aplicada.



La contestación de demanda, en cambio, sostiene que el actor realizó un trabajo particular de plomería interna durante su jornada laboral, utilizando materiales, herramientas y el vehículo de la empresa, y cobrando por ello una suma de dinero, todo lo cual —a criterio de la empleadora— afectó gravemente la imagen de AySA, importó un uso indebido de bienes empresariales y justificó la pérdida de confianza invocada.

Desde ya adelante que, más allá de las valoraciones jurídicas divergentes que las partes realizan sobre el episodio, la existencia material del hecho en sus aspectos centrales ha quedado suficientemente acreditada a la luz de las constancias de autos, valoradas conforme las reglas de la sana crítica racional (arts. 386 y 456 CPCCN y art. 90 L.O.).

En efecto, las declaraciones testimoniales de Gastón Carlos Koretzky y Tatiana Daniela Batista, aun valoradas con la cautela que corresponde por su pertenencia al área de recursos humanos de la empresa y por haber intervenido en la investigación interna, resultan concordantes en cuanto a que la denuncia de la usuaria dio lugar a una pesquisa administrativa; que en ese marco se entrevistó al actor; y que de sus manifestaciones surgió el reconocimiento de haber efectuado un trabajo interno en el domicilio, haberlo realizado en horario de trabajo y haber recibido dinero por ello. Si bien ambos testigos no presenciaron personalmente el hecho y su conocimiento proviene de su intervención en la investigación posterior, lo cierto es que sus dichos coinciden entre sí y guardan correspondencia con la documental interna acompañada por la demandada y con la propia postura asumida por la parte actora.

A ello se suma la declaración de Graciela Mónica Pérez, vecina y usuaria vinculada al episodio, quien si bien no recordó con precisión nombres ni rostros, sí relató de manera clara que concurren dos trabajadores de AySA a reparar inicialmente un problema exterior; que luego, ante la urgencia y la falta de plomero, se les consultó si podían efectuar también un arreglo interno; que ambos accedieron a realizar esa tarea dentro del inmueble; y que el arreglo fue abonado en efectivo. Lejos de desvirtuar la posición de la demandada, este testimonio corrobora que existió una intervención interna diferenciada de la labor exterior propia del servicio, y que por aquélla se efectuó un pago particular.

Nótese que la testigo Pérez no describió el episodio en términos de una maniobra clandestina o especialmente fraudulenta; por el contrario, lo presentó como una situación desarrollada con naturalidad. Pero precisamente esa espontaneidad de su relato, en cuanto confirma que se realizó un trabajo interno retribuido por personas que se encontraban en ese momento cumpliendo funciones para AySA, refuerza la verosimilitud del hecho objetivo atribuido al actor.

Desde otro ángulo, la parte actora impugnó las declaraciones de Koretzky y Batista alegando su falta de extraneidad respecto de los hechos. Sin perjuicio de que esa objeción impone una valoración prudente de sus dichos, lo cierto es que tal circunstancia no basta por sí sola para restarles toda eficacia probatoria, especialmente cuando sus manifestaciones se encuentran corroboradas por otros elementos del expediente y, además, por la admisión sustancial del episodio efectuada por la propia parte actora. En otras palabras, aun prescindiendo de toda afirmación valorativa de dichos testigos, subsiste en autos un núcleo fáctico firmemente acreditado: el actor realizó un trabajo interno ajeno al servicio propio de la demandada y recibió dinero por ello en ocasión de trabajo.

A su turno, la prueba pericial contable no aporta elementos decisivos sobre la mecánica del hecho investigado, pero sí permite tener por acreditados extremos vinculados a la relación laboral,



entre ellos la fecha de ingreso del actor a AySA, la antigüedad reconocida desde el 01/08/2005 y la mejor remuneración mensual normal y habitual determinada por el experto, sin inclusión de determinados rubros cuestionados. También cobra relevancia el señalamiento efectuado en el alegato de la actora en cuanto a que no se registraban sanciones en los últimos dos años, extremo que, sin embargo, no desvirtúa por sí solo la existencia de antecedentes disciplinarios anteriores ni neutraliza el análisis principal, que debe centrarse en la entidad del hecho que motivó el despido.

Por su parte, el oficio contestado por SGBATOS tampoco modifica de manera sustancial este cuadro. Ello así, por cuanto si bien el actor cuestionó la falta de intervención sindical en la investigación interna, la respuesta del sindicato informó expresamente que no existe normativa interna que imponga a esa organización la notificación del inicio de sumarios internos a los trabajadores, de modo que tal agravio carece de aptitud para deslegitimar, por sí solo, el procedimiento previo seguido por la empresa o tornar inválida la decisión extintiva adoptada.

En cuanto a los alegatos, la parte actora insiste en que el despido fue una sanción extrema y desproporcionada frente a un hecho reconocido de buena fe, mientras que la demandada reafirma que la conducta del trabajador afectó seriamente la confianza indispensable para la continuidad del vínculo. Tales posturas, en rigor, reproducen la controversia central ya delimitada: no tanto la ocurrencia del hecho, sino su gravedad jurídica.

Llegado este punto, corresponde efectuar la valoración final exigida por el art. 242 de la L.C.T.

A mi juicio, ha quedado acreditado que el actor, encontrándose en funciones para la demandada y habiendo concurrido al domicilio en el marco de una tarea propia del servicio, realizó además una intervención interna de carácter particular, ajena a la incumbencia propia de AySA, percibiendo por ello una suma de dinero y valiéndose, al menos en parte, de la situación funcional en la que se encontraba y de recursos vinculados a la prestación del servicio. Esa conducta importó, objetivamente considerada, una transgresión a los deberes de buena fe, fidelidad y correcta utilización de los medios puestos a disposición por el empleador.

No se trata aquí de juzgar la intención subjetiva del trabajador ni de desconocer que el episodio pudo haberse originado en una situación de apuro de la usuaria o del vecino. Tampoco ignoro la antigüedad del dependiente. Sin embargo, lo cierto es que la conducta acreditada excedió claramente una mera irregularidad menor o un simple apartamiento formal, pues supuso la realización de un trabajo particular retribuido en ocasión de servicio, con aprovechamiento de la presencia funcional del trabajador en el lugar y con involucramiento de medios empresariales. Ello, valorado desde la perspectiva de una empresa prestadora de un servicio público esencial, posee una entidad objetiva que razonablemente habilita a la empleadora a considerar quebrada la confianza necesaria para la continuidad del vínculo.

En ese contexto, la invocación por la actora de la falta de antecedentes recientes, de su antigüedad o de las circunstancias personales del actor no alcanza, en el caso, para neutralizar la gravedad del incumplimiento verificado. Del mismo modo, la diferente sanción aplicada al cointerviniente Melgarejo no modifica esta conclusión, pues la empleadora explicó dicha diferencia en función de la distinta situación disciplinaria de ambos trabajadores y, en cualquier caso, la eventual disparidad sancionatoria no desvirtúa por sí sola la existencia de injuria suficiente respecto del aquí actor.



En esta línea interpretativa, la jurisprudencia ha sostenido reiteradamente que el uso indebido de los medios o recursos puestos a disposición del trabajador por el empleador, con fines ajenos a la prestación laboral o en beneficio propio, constituye una conducta susceptible de quebrantar la confianza indispensable para la continuidad del vínculo.

En efecto, se ha señalado que la utilización de bienes, herramientas o tiempo de trabajo para la realización de tareas particulares o en provecho personal configura una violación a los deberes de fidelidad y buena fe que pesan sobre el trabajador (arts. 62 y 63 LCT), y puede justificar el despido con causa cuando la conducta importa un apartamiento significativo de tales obligaciones.

Asimismo, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha entendido que la pérdida de confianza invocada por el empleador debe fundarse en hechos objetivos que revelen una conducta incompatible con los deberes derivados del contrato de trabajo, pero una vez acreditado el comportamiento reprochado, corresponde ponderar si el mismo afecta de manera razonable la relación de confianza que sustenta el vínculo laboral.

En similar sentido se ha dicho que la realización de trabajos particulares durante la jornada laboral o utilizando medios pertenecientes al empleador constituye un incumplimiento relevante de los deberes de buena fe y fidelidad, susceptible de justificar la máxima sanción disciplinaria cuando se verifica un aprovechamiento de la función laboral en beneficio propio.

No debe perderse de vista que el contrato de trabajo se encuentra atravesado por un deber recíproco de buena fe, que exige a las partes ajustar su conducta a pautas de lealtad, cooperación y respeto mutuo (arts. 62 y 63 LCT). Cuando el trabajador se aparta de manera significativa de tales deberes —especialmente mediante la utilización indebida de los medios del empleador o el aprovechamiento de su posición funcional— se produce una afectación directa de la confianza que constituye uno de los pilares esenciales de la relación laboral.

En este contexto, y valorando las circunstancias concretas del caso, entiendo que la conducta acreditada del actor —consistente en realizar un trabajo particular en el domicilio de una usuaria durante su jornada laboral, percibiendo dinero por dicha tarea y valiéndose de medios vinculados a la prestación del servicio— implicó una transgresión relevante a los deberes de buena fe y fidelidad que pesan sobre todo trabajador.

En definitiva, del análisis conjunto de la prueba producida en autos surge acreditado que el actor, encontrándose en funciones para la demandada y habiendo concurrido al domicilio en el marco de una tarea propia del servicio, realizó además una intervención interna de carácter particular, ajena a las incumbencias propias de la empresa, percibiendo por ello una suma de dinero y valiéndose de su presencia funcional en el lugar.

Tal circunstancia no se presenta como un mero incumplimiento formal o una irregularidad menor, sino como una conducta objetivamente incompatible con los deberes de buena fe y fidelidad que informan la relación de trabajo (arts. 62 y 63 LCT), en tanto supuso la realización de un trabajo particular retribuido durante la jornada laboral y en ocasión de la prestación del servicio.

En este sentido, aun cuando el actor invoca su antigüedad en la empresa y procura presentar el episodio como un hecho aislado o motivado por la urgencia del caso, lo cierto es que tales circunstancias no logran neutralizar la entidad objetiva del incumplimiento verificado. Ello es así, por cuanto la gravedad de la conducta no reside únicamente en el beneficio económico obtenido, sino en el aprovechamiento de la posición funcional del trabajador y en la utilización indebida del



contexto de la prestación del servicio, extremos que razonablemente pueden afectar la confianza indispensable para la continuidad del vínculo laboral.

Desde esta perspectiva, y valoradas prudencialmente las circunstancias del caso conforme lo dispone el art. 242 de la L.C.T., considero que la conducta atribuida al actor reviste entidad suficiente para configurar una injuria laboral grave, capaz de tornar inexigible la prosecución de la relación de trabajo.

En consecuencia, concluyo que la demandada ha logrado acreditar los hechos invocados en la comunicación rescisoria y que los mismos, apreciados en el marco de lo dispuesto por el art. 242 de la L.C.T., configuran una injuria laboral de entidad suficiente para impedir la prosecución del vínculo, razón por la cual la decisión rupturista debe reputarse legítima y ajustada a derecho.

III. Como consecuencia de todo lo desarrollado hasta aquí, y habiendo concluido que el despido dispuesto por la demandada resultó ajustado a derecho, corresponde desestimar las pretensiones indemnizatorias articuladas por la parte actora con fundamento en la extinción del vínculo laboral.

En efecto, habiéndose acreditado en autos la existencia de una injuria laboral de gravedad suficiente en los términos del art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, el distracto decidido por la empleadora debe reputarse legítimo, lo que torna improcedente el reclamo de las indemnizaciones propias del despido sin causa.

En tal inteligencia, corresponde rechazar los rubros reclamados en concepto de indemnización por antigüedad (art. 245 L.C.T.), indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 L.C.T.), integración del mes de despido (art. 233 L.C.T.) y el sueldo anual complementario sobre dichos conceptos, en tanto todos ellos presuponen la existencia de un despido incausado, circunstancia que no se verifica en el caso de autos.

Del mismo modo, corresponde desestimar cualquier pretensión accesorio que se funde en la supuesta ilegitimidad del distracto, en tanto la decisión rupturista adoptada por la demandada ha sido considerada válida y justificada a la luz de la normativa aplicable.

Ahora bien, lo expuesto no obsta a examinar si durante la relación laboral o al momento de su finalización subsistió algún crédito de naturaleza salarial o derivado de la liquidación final que pudiera corresponder al trabajador con independencia de la validez del despido.

En este punto, de la prueba producida en autos —en particular de la pericia contable— no surge la existencia de diferencias salariales impagas ni de conceptos remuneratorios adeudados al actor durante la vigencia del vínculo laboral que no hubieran sido oportunamente cancelados por la demandada. Tampoco se acreditó la existencia de créditos pendientes derivados de la liquidación final que no hubieran sido abonados.

En consecuencia, al no haberse acreditado la existencia de acreencias laborales pendientes a favor del actor, corresponde rechazar íntegramente la demanda interpuesta.

III. Costas.

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, segunda parte, CPCCN).

IV. Honorarios.



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 27423, 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 CCyC) 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 IVA, a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.

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

1. Rechazar íntegramente la demanda interpuesta por Luis Alberto Arluna contra Agua y Saneamientos Argentinos S.A.
2. Imponer las costas conforme lo dispuesto en el considerando correspondiente.
3. 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 5 UMA y de la demandada en la suma de 8 UMA. Asimismo, regular los honorarios del perito contador en la suma de 3 UMA.
4. Cópiese, regístrese, notifíquese, cúmplase y oportunamente, previa citación fiscal e integrada la tasa de justicia, archívese.

