



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

Causa N°: 24478/2024 - BERON, CRISTIAN FABIO c/ GRUPO COLONIA S.A.
s/DESPIDO

SENTENCIA N° 16.441

Buenos Aires, 04 de febrero de 2026.

AUTOS Y VISTOS:

El actor, **BERON, CRISTIAN FABIO**, promovió demanda contra **GRUPO COLONIA S.A.** mediante la cual reclama el pago de las indemnizaciones derivadas de la extinción del vínculo laboral, las multas previstas en los arts. 80 de la L.C.T. y 2 de la ley 25.323, con más intereses y costas, conforme liquidación que acompaña.

Refiere el actor que ingresó a trabajar para la demandada el 3/12/2013, en relación de dependencia, bajo la categoría de chofer de primera de larga distancia encuadrado en el CCT 40/89, desempeñando tareas de transporte de cargas en el territorio nacional e internacional, principalmente para la empresa Baggio y otros clientes, realizando itinerarios extensos que lo mantenían fuera de su hogar durante períodos de entre veinticinco y treinta y cinco días, descansando y pernoctando en la cabina del camión, sin francos regulares ni previsibilidad respecto de días y horarios de trabajo. Señala que durante los más de diez años de vínculo mantuvo un legajo intachable, sin sanciones disciplinarias, cumpliendo en forma diligente las tareas encomendadas.

Relata que en oportunidad de un viaje internacional al Uruguay, el 14/02/2024, al arribar a la zona primaria aduanera en el paso Gualeguaychú–Fray Bentos, personal de la Aduana de Gualeguaychú labró el Acta N° 03/2024, en la que se dejó constancia del hallazgo en la cabina del camión de diversa mercadería no declarada (alpargatas, mates, bombillas, bebidas alcohólicas y perfumes), que fue objeto de secuestro preventivo por presunta infracción al Código Aduanero, autorizándose no obstante la continuidad del tránsito aduanero de la carga de malta cebada hasta su destino final en Montevideo. Sostiene que dicha mercadería pertenecía a un tercero –un vendedor ambulante conocido en la zona fronteriza– a quien, actuando con buena fe, habría accedido a transportar en forma benévolamente.



Expone que, inmediatamente después del procedimiento aduanero, comunicó telefónicamente lo sucedido al Sr. Leonardo Miras, representante de la empleadora, quien le indicó que continuara viaje hasta Montevideo para efectuar la descarga en la Cervecería Pilsen, lo que hizo el día 15/02/2024, y que al día siguiente dejara el camión en el depósito de la empresa Mirtrans, en la ciudad de Pando (Uruguay), regresando luego a su domicilio de Gualeguay por sus propios medios, sin que se le asignaran nuevas tareas ni se le brindara explicación sobre su situación laboral.

Manifiesta que, ante la falta de respuesta de la empresa, el 21/02/2024 remitió el Telegrama Ley N° 237750135, en el que intimó a Grupo Colonia S.A. a aclarar su situación laboral bajo apercibimiento de considerarse despedido, pieza que fue dirigida al domicilio denunciado en los recibos de haberes. Indica que dicha intimación no fue contestada. Posteriormente, afirma que el 1/03/2024 recibió en su domicilio la Carta Documento N° 291702430, fechada el 28/02/2024, mediante la cual la demandada dispuso su despido directo con invocación de justa causa, imputándole haber transportado mercadería no declarada en presunta infracción al art. 962 del Código Aduanero, describiendo el hecho como una actividad ilícita generadora de serios perjuicios económicos y de una pérdida irreparable de confianza.

Sostiene el actor que el despido así dispuesto resulta arbitrario, incausado y desproporcionado, en tanto se fundó en una infracción aduanera de carácter administrativo, sin que exista denuncia ni condena penal por contrabando, y sin que se hubiera demostrado un perjuicio económico grave ni la afectación real de las relaciones comerciales de la empresa, máxime cuando la carga principal llegó a destino. Agrega que la decisión rupturista vulnera el principio de inmediatez, por cuanto la patronal tomó conocimiento inmediato de los hechos, permitió la continuación del viaje, y recién quince días después dispuso el despido, sin haber instruido sumario, requerido explicaciones ni otorgado posibilidad de defensa. Invoca los principios protectorio, de continuidad del contrato y de buena fe, así como la regla de proporcionalidad de la sanción prevista en el art. 242 de la L.C.T., y cita doctrina y jurisprudencia que, a su criterio, avalarían la calificación del despido como injustificado.

Reclama, en consecuencia, las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T., integración del mes de despido, vacaciones proporcionales y vencidas con sus respectivos SAC, así como la multa del art. 80 L.C.T. por falta de entrega oportuna de los certificados laborales, relatando que, pese a las intimaciones cursadas mediante telegramas laborales de fechas 4/03/2024, 18/03/2024 y 24/04/2024, la demandada no habría cumplido en tiempo con dicha obligación ni consignado la documentación correspondiente. Solicita también la aplicación de la multa del art. 2 de la ley 25.323, por cuanto –sostiene– fue necesario promover la presente acción judicial ante la negativa de la empleadora a abonar las indemnizaciones debidas.

A su turno, **Grupo Colonia S.A.** comparece a estar a derecho, contesta demanda, niega en forma general y particular los hechos expuestos que no reconoce expresamente,



impugna la documentación acompañada por la actora que no emana de su parte y, en lo sustancial, sostiene la plena legitimidad del despido directo con justa causa dispuesto. Afirma que de las constancias del Acta N° 03/2024 de la Aduana de Gualeguaychú surge que la mercadería decomisada en la cabina del camión no se trataba de “unos pocos productos”, sino de una cantidad significativa valuada –según la posterior actuación de AFIP– en la suma de \$ 503.767,80, lo que, a su entender, revela un intento de introducir mercadería en forma ilegal con fines de comercialización, conducta que encuadra en la infracción prevista en el art. 962 del Código Aduanero.

La demandada remarca que en el acta labrada por el servicio aduanero no se deja constancia de la presencia ni intervención de un tercero vendedor ambulante, por lo que considera “burda y descabellada” la versión del actor en orden a atribuir la titularidad de la mercadería a dicha persona y a encuadrar el hecho como un simple transporte benévolos. Sostiene que, dada la actividad de transporte internacional que desarrolla Grupo Colonia S.A., permitir que sus choferes realicen conductas sancionadas por la normativa aduanera sin aplicar sanciones severas pondría en riesgo la continuidad misma de la empresa, y que la respuesta empresaria debía ser necesariamente contundente para preservar la confianza en el servicio y evitar eventuales hechos futuros de mayor gravedad.

Refiere que, como consecuencia de la actuación aduanera, la AFIP instruyó el sumario N° 026-DN-22-2024/9 SIGEA 17570-8-2024 y, mediante Resolución de fecha 12/03/2024, impuso a Grupo Colonia S.A. una multa por el valor de la mercadería decomisada, suma que la empresa habría abonado para obtener la extinción de la acción penal y evitar mayores perjuicios a su giro comercial. Sostiene que tal pago no puede considerarse voluntario ni exculpatorio del obrar del trabajador, sino una medida adoptada en protección de sus intereses. En cuanto a la oportunidad de la medida, rechaza que el despido haya sido extemporáneo y afirma que la decisión se adoptó una vez evaluadas las constancias del sumario aduanero.

Impugna la liquidación practicada por la actora, desconoce la base remuneratoria denunciada y sostiene que la mejor remuneración mensual normal y habitual no asciende a la suma indicada por el trabajador, sino a la remuneración de carácter estrictamente remunerativo que surge de los recibos de haberes, excluyendo los conceptos calificados como no remunerativos por el CCT 40/89, vinculados a viajes internacionales y pernoctes fuera del domicilio, que –sostiene– no deben computarse a los fines indemnizatorios. Cuestiona la procedencia de los rubros reclamados, niega adeudar indemnización por antigüedad, preaviso, integración y sus SAC por tratarse de un despido decidido con invocación de justa causa, e invoca el plenario “Tulosai” para descartar el SAC sobre la indemnización del art. 245 L.C.T. Plantea la improcedencia de la multa del art. 2 de la ley 25.323 –alegando incluso su derogación– y solicita, subsidiariamente, la posibilidad de su morigeración o exclusión en los términos de dicha norma.

En relación con la multa del art. 80 L.C.T., la demandada sostiene que la obligación de entrega de certificados fue cumplida, que los mismos fueron puestos a disposición del



actor y que este nunca los retiró ni se presentó a firmar los recibos de haberes correspondientes a la liquidación final, acompañando copia de la documentación que dice respaldar su postura. Objeta el cumplimiento de la intimación en los términos del decreto 146/01, niega configurada la mora y cuestiona el carácter y cuantía del reclamo.

Asimismo, ofrece prueba documental, informativa y confesional, se opone a la producción de la prueba pericial contable por considerarla innecesaria en atención al reconocimiento de la antigüedad, categoría y recibos de haberes, y formula reconvención contra el actor por la suma de \$ 503.767,80, monto de la multa aplicada por AFIP y –según su versión– abonada por la empresa en virtud de la infracción aduanera imputable a la conducta del trabajador. Funda dicha pretensión en el art. 87 de la L.C.T. y en el carácter regresivo del reclamo derivado del daño que considera causado por el dependiente.

Corrido el traslado de la reconvención, la parte actora la contesta en tiempo y forma, niega en general y en particular los hechos y extremos en que se funda, reconoce únicamente la Carta Documento de despido del 28/02/2024 y el Acta N° 03/2024 de la Aduana de Gualeguaychú, y desconoce el resto de la documentación acompañada por la demandada. Solicita el rechazo íntegro de la reconvención, con costas, argumentando que de las actuaciones aduaneras no surge acción regresiva alguna a favor de la empleadora y que el pago de la multa –en caso de haberse producido– fue una decisión adoptada por Grupo Colonia S.A. en el marco del sumario instruido, sin participación ni derecho de defensa del trabajador. Destaca que la empresa, al ser notificada del inicio del sumario en fecha 27/02/2024, contaba con plazo para ejercer su defensa y producir prueba, pero que, lejos de citar al actor o requerirle explicaciones, optó por despedirlo de manera inmediata mediante la CD N° 291702430, y luego –si así hubiera ocurrido– cancelar la multa con el objeto de concluir el expediente aduanero. Sostiene que, en tales condiciones, no se encuentran reunidos los presupuestos del art. 87 de la L.C.T., desde que no se ha demostrado dolo ni culpa grave del trabajador en términos que habiliten una acción regresiva, ni puede considerarse que aquel deba responder por una decisión empresarial asumida sin darle intervención ni permitirle ejercer su defensa.

Producida la prueba ofrecida por las partes en cuanto fue admitida, incorporadas las constancias documentales e informativas pertinentes y oída la etapa prevista por 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 la siguiente documentación:

1. Poder Especial Judicial otorgado a favor de su letrado.



2. Telegrama laboral (CD N° 237750135) de fecha 21/02/2024, remitido por el actor a la empleadora.
3. Comprobante de “falta de entrega” del Telegrama laboral CD N° 237750135, de fecha 21/02/2024, con motivo “CERRADO / AUSENTE – SE DEJÓ AVISO DE VISITA – PLAZO VENCIDO NO RECLAMADO”.
4. Carta documento (CD N° 291702430) de fecha 28/02/2024, remitida por la empleadora al actor, notificada el 01/03/2024.
5. Telegrama laboral (CD N° 237749469) de fecha 04/03/2024, remitido por el actor a su empleadora, mediante el cual rechaza la causal de despido.
6. Carta documento (CD N° 255031586) de fecha 13/03/2024, remitida por la empleadora al actor, ratificando la causal de despido.
7. Telegrama laboral (CD N° 237751564) de fecha 18/03/2024, remitido por el actor a su empleadora, ratificando el rechazo a la causal de despido.
8. Telegrama laboral (CD N° 168638805) de fecha 24/04/2024, remitido por el actor a su empleadora, intimando la entrega de los certificados de trabajo (art. 80 LCT).
9. Un recibo de haberes del Sr. Berón Cristian Fabio (CUIL N° 20-23341415-9), correspondiente al período enero de 2024, emitido por GRUPO COLONIA S.A. (CUIT N° 30-68482910-2) y suscripto por la Sra. Mira Mercedes en carácter de apoderada de la empleadora.
10. Acta N° 03/2024 de la Administración Federal de Ingresos Pùblicos (AFIP), labrada el 14/02/2024 en la Sección Inspección Operativa de la División Aduana Gualeguaychú, en el Puente Internacional Gral. San Martín, suscripta por los funcionarios aduaneros intervenientes y por el propio Berón Cristian.
11. Acta de cierre de la instancia obligatoria ante SECLO de fecha 24/04/2024.

Por su parte, la demandada acompañó:

1. Poder judicial conferido a su representación letrada.
2. Bono de derecho fijo.
3. Certificado de servicios y certificado de servicios y remuneraciones correspondientes al actor.
4. Carta documento de despido dirigida al trabajador.
5. Legajo completo de las actuaciones aduaneras labradas con motivo del hecho relatado en autos.

Toda esta documentación se encuentra incorporada al expediente y será ponderada, en lo que resulte pertinente, al momento de valorar la configuración de la injuria invocada y la procedencia de la reconvención.

b) Prueba informativa

En fecha 13/03/2025 contestó el oficio remitido a la Dirección Regional Aduanera Central (AFIP), informando que dicho organismo solo tiene competencia respecto de las Aduanas de Córdoba, General Deheza, La Rioja, San Luis, San Juan, Mendoza y San Rafael, razón por la cual devolvió el oficio sin diligenciar por carecer de competencia



territorial respecto de las actuaciones requeridas, limitándose a dejar constancia de esa circunstancia.

Con fecha 21/03/2025 contestó la Dirección Regional Aduanera Hidrovía (AFIP), señalando que el objeto del requerimiento judicial se encontraba orientado a identificar operaciones de comercio exterior cuyo contenido se halla protegido por normas de confidencialidad en materia aduanera (Ley 17.622 y Disposición AFIP 302/2018 sobre pautas de resguardo de confidencialidad). En virtud de ello, hizo saber que, para suministrar la información solicitada, resultaba necesario que se arbitren las medidas pertinentes a fin de obtener el levantamiento del secreto fiscal, quedando supeditada la remisión de documentación a dicha decisión.

En fecha 03/04/2025 contestó el informe el CORREO OFICIAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA S.A., dando cuenta de la numeración, imposición y resultado de la distribución de las cartas documento remitidas entre las partes. De dicho informe surge, en lo que aquí interesa, que:

- La CD N° 237750135 fue impuesta el 21/02/2024, salió a distribución los días 22 y 23/02/2024 y fue devuelta por el agente distribuidor con la observación “CERRADO CON AVISO”, siendo luego reexpedida al remitente tras el vencimiento del plazo de guarda, de lo cual se desprende que la demandada no retiró la misiva pese al aviso dejado en el domicilio.
- La CD N° 291702430 fue impuesta el 28/02/2024 a las 15:17 hs. y entregada el 01/03/2024 a las 10:13 hs., consignando como receptor al propio BERÓN.
- Se detallan, además, otras comunicaciones cursadas (CD N° 237749469, 255031586, 237751564, 168638805) con sus respectivas fechas de imposición, entrega y personas que las recibieron, lo que permitirá tener por acreditado el intercambio telegráfico habido entre las partes y la efectiva recepción de las comunicaciones relevantes.

Con fecha 09/04/2025, la autoridad aduanera (ARCA/AFIP) contestó el oficio librado en autos, acompañando copia de las actuaciones administrativas vinculadas al Acta N° 03/2024, la instrucción del sumario en los términos del Código Aduanero, la resolución que impone la multa a GRUPO COLONIA S.A. y demás constancias relativas al procedimiento sancionatorio seguido contra la empresa. Tales documentos fueron incorporados al expediente y, por su volumen, se tuvo a la vista el expediente administrativo remitido, cuyo contenido relevante será reseñado y valorado al tratar el encuadre jurídico del despido y la reconvención.

c) Prueba testimonial

En oportunidad de las audiencias celebradas en forma virtual en estos autos declararon, a instancia de la parte actora, los testigos Ariel Omar Onetto y Waldemar Darío Etcheverry, ambos choferes y ex dependientes de la demandada, cuyas deposiciones se encuentran grabadas y transcriptas en autos.

El testigo **Ariel Omar Onetto** declaró que conoce al actor por haber sido compañeros de trabajo en GRUPO COLONIA S.A., donde ambos se desempeñaban como



choferes, y que lo veía en forma esporádica, dado que los recorridos y viajes no siempre coincidían. Indicó que el actor también realizaba tareas de chofer de camiones de larga distancia y que, como compañero, lo consideraba una buena persona y no tenía conocimiento de que hubiera tenido problemas relevantes en su desempeño, más allá de los encuentros ocasionales que tenían en el ámbito laboral. Señaló que no puede precisar con exactitud hasta qué fecha trabajó allí el actor ni las condiciones concretas de su jornada, horarios o forma de pago, por no compartir el día a día con él. Refirió, sin embargo, que por comentarios de otros compañeros tomó conocimiento de que el actor habría tenido un inconveniente en la frontera por transportar a un “muchacho” al que describió como vendedor ambulante, que solía estar en la zona de frontera y a quien conocían con el apodo de “Media Rosca”. Dijo que se trataba de una persona que se lo veía “todos los días” en la frontera, tanto del lado argentino (Gualeguaychú) como del uruguayo (Fray Bentos), que vendía distintos artículos de manera ambulante y que era habitual que viajara en camiones de diferentes choferes para cruzar de un lado al otro, utilizando el camión como medio de transporte. Manifestó que él mismo lo había trasladado en alguna oportunidad y que “todos los choferes lo conocían”. Al ser interrogado sobre si sabía concretamente que el actor lo hubiera transportado, afirmó que no podía asegurarlo, limitándose a repetir que lo que sabía sobre el episodio vinculado a Berón provenía de lo que se comentaba entre los choferes. Finalmente, al ser consultado sobre las órdenes de la empresa respecto del transporte de personas ajenas a la misma, señaló que, formalmente, tenía prohibido llevar terceros en el vehículo.

El testigo **Waldemar Darío Etcheverry** manifestó que conoce al actor de la ciudad de Gualeguay y del trabajo en GRUPO COLONIA S.A., empresa en la que él se desempeñó como chofer desde aproximadamente el año 2007 hasta 2024. Indicó que también realizaba tareas de chofer de larga distancia, que los viajes eran extensos y que, por ello, no compartían diariamente el mismo ámbito de trabajo, sino que se veían con cierta irregularidad (a veces una vez al mes, a veces cada dos meses, según los recorridos). Expresó que el actor, al igual que él, era chofer y hacía el mismo tipo de trabajo, y que la forma de pago era por banco, conforme el convenio aplicable. En cuanto a la jornada, refirió que en la empresa “se trabajaba todos los días”, con viajes que podían extenderse 24, 30 o hasta 60 días, sin que pudiera precisar con exactitud los días de descanso o la organización de los francos del actor, por no compartir con él toda la rutina laboral. Señaló que se enteró en la frontera que al actor “lo habían echado” de GRUPO COLONIA S.A., y que el comentario generalizado entre los choferes era que ello obedecía a un episodio en el que intervino un changarín conocido como “Media Rosca”, quien se dedicaba a “sacar la soga precinto” de los camiones cuando se encontraban precintados, para cruzar de un lado al otro de la frontera. Explicó que dicho “Media Rosca” era una persona conocida en la zona, que se ganaba la vida realizando esas tareas y cruzando habitualmente en camiones de distintos choferes, todos los cuales lo conocían y, en muchas oportunidades, lo trasladaban desde la frontera uruguaya al lado argentino y viceversa. Describió que el mencionado individuo solía llevar una mochila con herramientas (como una pinza para



cortar precintos) y que, según los comentarios, en la oportunidad que dio lugar al conflicto habría cargado una botella de bebida (fernet o vino) que fue detectada en el control aduanero, labrándose el acta correspondiente y, a partir de ese hecho, la empresa habría decidido despedir al actor. Señaló que él mismo, en otras oportunidades, había transportado a “Media Rosca”, al igual que otros choferes, y que ello era una práctica habitual en el ámbito de la frontera. Al ser interrogado sobre si existían órdenes expresas de la empresa que prohibieran trasladar a terceras personas ajenas a la firma, manifestó que no recordaba que se les hubiera dado una instrucción específica en tal sentido, y que no tenía presente que se les hubiera indicado de manera clara que no podían llevar a nadie.

Las declaraciones de ambos testigos se incorporan al acervo probatorio y serán valoradas en conjunto con el resto de las constancias de autos al momento de ponderar la entidad de la conducta atribuida al actor, la realidad de la práctica de transporte benévolos de terceras personas en la frontera y las circunstancias en que se produjo el hecho que dio origen al sumario aduanero.

d) Prueba pericial contable

El perito contador público Bruno Hernán Pérez Urti presentó su informe pericial en tiempo y forma, con sus respectivos anexos, sobre la base de la documentación laboral y contable remitida por la demandada.

En relación con los puntos ofrecidos por la demandada, informó, en síntesis, que:

– En cuanto a los **libros laborales**, examinó las hojas móviles del Libro de Sueldos y Jornales correspondientes al período febrero de 2022 relativas al actor, las que se encontraban comprendidas dentro del rango de numeración autorizado por la autoridad administrativa, sin advertirse en las copias suministradas la existencia de claros, raspaduras, enmiendas u otras alteraciones formales, concluyendo que, en general, el libro se encontraba razonablemente llevado en legal forma, sin perjuicio de que solo se aportó documentación parcial.

– Respecto de la **multa de \$503.767,80**, el experto compulsó el Libro Diario N° 6 de la firma, correspondiente al ejercicio 01/07/2023–30/06/2024, rubricado ante la Dirección Provincial de Personas Jurídicas, verificando en el folio 566 el asiento contable N° 8306, fechado el 11/03/2024, donde consta la registración de una multa por el importe mencionado, vinculada a un sumario contencioso administrativo emitido por la AFIP en el marco del Acta N° 03/2024. Asimismo, constató la existencia de la transferencia bancaria por el mismo monto, debitada de la cuenta corriente de la empresa en el Banco Macro S.A., y acompañada de la documentación de respaldo (Acta de infracción N° 3/2024, actuación administrativa, resolución sancionatoria, folio del libro diario y comprobante de transferencia). Concluyó que, de la documentación contable y bancaria, surge que la firma registró y abonó efectivamente la multa de \$503.767,80 dispuesta por la AFIP.

En cuanto a los puntos ofrecidos por la parte actora, el perito informó, entre otros aspectos, que:



– Los **libros contables** (Inventario y Balances y Libro Diario) se encontraban, en general, razonablemente llevados en legal forma, sin registrarse irregularidades formales en las copias acompañadas.

– De la documentación examinada, surge que el actor habría ingresado a trabajar para GRUPO COLONIA S.A. el 03/12/2013 y egresado el 28/02/2024, desempeñándose durante toda la relación como chofer de camiones de larga distancia bajo una categoría profesional encuadrada en el CCT 40/89, sin que de la documentación disponible surja con detalle el régimen horario, aunque se presumió una jornada completa por las características de las tareas.

– Al analizar los recibos de haberes correspondientes al período diciembre de 2022 a febrero de 2024, verificó que los conceptos de sueldo básico y antigüedad resultaban coincidentes con las escalas salariales vigentes para la categoría “Chofer de primera” del CCT 40/89 y que, en términos generales, los haberes del actor fueron liquidados conforme a la normativa convencional, con algunas observaciones puntuales respecto de la falta de discriminación de cantidades trabajadas en determinados conceptos variables (horas extras, kilómetros recorridos) durante algunos períodos. También dejó constancia de la imposibilidad de verificar ciertos adicionales, como el denominado “Adicional bebidas”, por falta de referencias normativas específicas. Indicó, asimismo, que no se aportó constancia de pago de la liquidación final ni del período febrero de 2024, lo que le impidió verificar la efectiva acreditación de esos importes.

– A requerimiento de la actora, determinó el **mejor salario bruto mensual habitual** del último año de la relación laboral, concluyendo que el mes de enero de 2024 arrojó la mayor remuneración habitual, con un total de conceptos remunerativos —excluidos SAC, vacaciones y otros rubros extraordinarios— de \$824.509,79, según el recibo analizado.

– En relación con **sanciones disciplinarias**, indicó que del legajo surge una notificación de fecha 15/03/2017 vinculada al descuento en el recibo de sueldo de una multa de tránsito por exceso de carga correspondiente al año 2016, sin que se adviertan otras constancias de sanciones disciplinarias (tales como apercibimientos, suspensiones o amonestaciones) a lo largo de la relación laboral.

– En cumplimiento del punto pericial que le ordenaba **practicar una liquidación de los rubros reclamados en la demanda**, el experto elaboró una liquidación tomando como base: la mejor remuneración remunerativa habitual de \$824.509,79 (enero 2024), la fecha de ingreso 03/12/2013, la fecha de egreso 28/02/2024 y una antigüedad de 10 años al momento del distracto. Incluyó en su liquidación indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido, SAC sobre preaviso, SAC proporcional, vacaciones no gozadas y su SAC, multa del art. 80 LCT y multa del art. 2 de la Ley 25.323, desarrollando los cálculos en el Anexo II, que forma parte integrante del informe.

Como **observación complementaria**, de especial relevancia para la litis, el perito señaló que, al analizar la liquidación final de haberes de febrero de 2024, verificó la existencia de un descuento bajo el concepto “Multa por infracción de tránsito” por la suma



de \$503.767,80, monto que coincide con el importe de la multa aplicada por la AFIP mediante el Acta N° 03/2024, conforme surge de la registración contable y del comprobante de pago aportados por la empresa. Destacó que esa circunstancia podría resultar relevante para las partes y el Tribunal al evaluar el caso.

Impugnaciones periciales e informe ampliatorio

La parte actora, mediante escrito presentado en tiempo y forma, impugnó parcialmente la pericia contable, en particular la respuesta al punto 6 de los puntos periciales ofrecidos por su parte. Sostuvo que el experto se habría apartado de lo requerido, en tanto en dicho punto se le solicitó que practique una liquidación de los rubros reclamados “teniendo en cuenta las pautas establecidas en la demanda”, esto es, tomando como base el salario bruto allí denunciado, y no que establezca, con criterio propio, la base remunerativa excluyendo los rubros considerados no remunerativos. Argumentó que, conforme surge del Anexo I del informe, en enero de 2024 el actor percibió \$824.509,79 en conceptos remunerativos y \$627.807,37 en rubros no remunerativos, ascendiendo el total bruto a \$1.452.312,16, cifra prácticamente coincidente con la base de cálculo de \$1.452.311,60 tomada en la demanda a partir del recibo de haberes. Postuló que rubros tales como “ASIG NO REMU (03/04)”, “4.2.16 a) Viáticos especiales”, “4.2.17 Cruce de frontera general”, “4.2.5 inc. a) Permanencia fuera de la residencia” y “4.2.4 Viático por km recorrido” eran percibidos con habitualidad por el trabajador y, por ello, debían integrar el salario a los fines indemnizatorios, además de encontrarse contemplados en la liquidación practicada en la demanda, quedando su inclusión o exclusión sujeta, en definitiva, a la decisión del Tribunal. Por tales motivos, solicitó que se tenga por impugnada la pericia y que se requiera al experto la confección de una liquidación ajustada estrictamente a las pautas fijadas en la demanda.

El perito contador contestó la impugnación, manifestando, en lo sustancial, que:

- La liquidación practicada en el punto 6 fue confeccionada conforme a criterios técnicos contables, utilizando como base la mejor remuneración mensual habitual de carácter remunerativo que surgía de los recibos de sueldo analizados.
- Reconoció que el punto pericial formulado por la actora indicaba expresamente que se practicara la liquidación “conforme las pautas establecidas en la demanda”, lo que podría interpretarse como la realización de un cálculo tomando como parámetro el salario bruto denunciado por dicha parte.
- Señaló que, si V.S. así lo estimaba pertinente, se encontraba en condiciones de confeccionar una liquidación complementaria sobre la base del salario bruto de \$1.452.311,60 denunciado en la demanda, sin perjuicio de las consideraciones técnicas ya formuladas en su informe respecto de la composición remunerativa efectiva.
- Aclaró que la eventual confección de dicha liquidación complementaria no implicaría convalidar jurídicamente la inclusión de los conceptos no remunerativos en la base indemnizatoria, extremo que corresponde ser resuelto exclusivamente por el Tribunal.

e) Impugnación de las declaraciones testimoniales



La parte demandada, a su turno, impugnó las declaraciones testimoniales de los testigos Onetto y Etcheverry ofrecidos por la actora, sosteniendo que sus deposiciones resultarían imprecisas, vagas, contradictorias y de carácter claramente “de favor” en beneficio del trabajador, sin aptitud para acreditar la versión de los hechos expuesta en la demanda.

En relación con Onetto, destacó que el testigo reconoció ver al actor solo esporádicamente, que no pudo precisar su fecha de ingreso ni de egreso, ni la modalidad concreta de trabajo ni de pago, y que el conocimiento que tenía sobre el episodio que culminó con el despido provenía exclusivamente de “dichos de compañeros”, sin haber presenciado el hecho ni tener certeza de que “Media Rosca” hubiera sido efectivamente transportado por Berón en la oportunidad de autos. Señaló que el propio testigo dijo desconocer qué mercadería vendía el mencionado ambulante y que el relato sobre sus actividades se basaba en apreciaciones generales.

Respecto de Etcheverry, la demandada remarcó que el testigo tampoco conocía con precisión la fecha de egreso del actor ni su régimen horario concreto, y que su relato sobre el episodio de frontera contenía expresiones dubitativas (“supuestamente”, “no sé si llevaba una botella de fernet”, “parece que ahí lo echaron”), construidas sobre comentarios y rumores, sin constancia de haber presenciado directamente los hechos. Asimismo, subrayó que la referencia del testigo a que “media rosca” se dedicaba a “sacar la soga precinto” y a cruzar la frontera con distintos camioneros, incluido el propio dicente, no permitiría, por sí sola, acreditar que la mercadería secuestrada en el camión a cargo del actor perteneciera al mencionado ambulante ni que éste hubiera sido efectivamente transportado en la unidad al momento del control aduanero.

Con base en tales argumentos, la demandada solicitó que se asignara escaso o nulo valor convictivo a las declaraciones testimoniales rendidas, al considerar que no corroboraban la defensa ensayada por el trabajador en orden a atribuir la mercadería a un tercero ajeno a la relación laboral.

f) Alegatos

Finalmente, la parte actora presentó alegato sobre el mérito de la prueba producida, en el que, en lo esencial, sostuvo que el conjunto de las constancias de autos permite concluir que el despido decidido por GRUPO COLONIA S.A. careció de justa causa y resultó arbitrario y desproporcionado, por no configurarse una injuria de la entidad requerida por el art. 242 LCT.

Resaltó, en primer término, que quedó acreditada una relación laboral de más de diez años bajo la categoría de chofer de primera de larga distancia, sin sanciones disciplinarias relevantes, lo que evidenciaría un legajo intachable y una conducta correcta por parte del actor. Señaló que el hecho de frontera del 14/02/2024 —del cual derivó el Acta N° 03/2024— constituyó un episodio aislado en ese contexto, vinculado a una infracción aduanera de carácter administrativo, en el marco de una práctica habitual de transporte benévolos de un vendedor ambulante (“Media Rosca”) que era conocido por



todos los camioneros, según lo acreditaría la prueba testimonial. Destacó que del acta aduanera surge que la mercadería fue decomisada, pero que se autorizó la continuidad del tránsito aduanero respecto de la carga principal hasta destino Montevideo, de lo que infiere que en ese momento no se produjo un perjuicio económico inmediato para la empresa ni un menoscabo grave a su imagen comercial.

La actora enfatizó que la empleadora, una vez notificada de la instrucción del sumario administrativo, contaba con un plazo de diez días hábiles para ejercer su defensa y ofrecer prueba, conforme al art. 1101 del Código Aduanero, y que, sin embargo, lejos de convocar al trabajador para escuchar su versión y permitirle ejercer su derecho de defensa, optó por despedirlo en forma inmediata (CD del 28/02/2024) y, posteriormente, abonar voluntariamente la multa fijada por la AFIP, sin articular descargo alguno. Añadió que, además, procedió a descontar el importe de dicha multa de la liquidación final de haberes del actor, y luego reconvino en autos pretendiendo que el trabajador se la reintegre nuevamente, lo que —a su entender— implica una triple sanción (despido, descuento y reconvención) por un mismo hecho, en abierta violación al art. 87 LCT.

En cuanto al intercambio telegráfico, sostuvo que se encuentra acreditado, a través del informe del Correo Argentino, que la misiva remitida por el trabajador con fecha 21/02/2024, mediante la cual intimó a la empleadora a aclarar su situación laboral, fue debidamente impuesta y que la empresa no la retiró pese al aviso, de lo cual deriva que no se brindó respuesta alguna al requerimiento. Señaló, asimismo, que existió una falta de inmediatez entre el hecho (14/02/2024) y el despido (28/02/2024), lo que, sumado a la falta de descargo en sede administrativa, evidenciaría la ausencia de una reacción proporcional y fundada por parte de la empleadora.

Finalmente, la actora reiteró que la conducta reprochada —aun tomada en sus propios términos— no reviste la gravedad suficiente para tornar imposible la continuidad del vínculo, ni se probó que el actor hubiera actuado con dolo o culpa grave en los términos del art. 87 LCT, por lo que postuló la procedencia íntegra de la demanda (indemnizaciones por despido y multas legales) y el rechazo de la reconvención intentada por la empresa.

Las pruebas e impugnaciones reseñadas serán analizadas en detalle en el considerando siguiente, a fin de determinar, a la luz del art. 242 LCT y demás normas aplicables, si el despido decidido por la demandada debe reputarse justificado o si, por el contrario, corresponde su calificación como incausado y, asimismo, si se encuentran reunidos los presupuestos del art. 87 LCT para la procedencia de la acción reconvencional.

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 empleadora mediante la carta documento de fecha 28/02/2024 (CD N° 291702430), cuya recepción por parte del actor se encuentra acreditada en el informe emitido por el Correo Oficial incorporado vía DEOX, donde consta su entrega el día 1/03/2024, a las 10:13 horas, con firma del receptor.



Queda así establecida, con claridad, la fecha del cese y la causal invocada, configurándose un despido decidido con invocación de justa causa en los términos de los arts. 242 y 243 de la L.C.T.

A continuación corresponde transcribir, en forma literal, la comunicación rescisoria, en tanto constituye el único marco fáctico posible para el posterior análisis judicial:

“JUANA DE MANSO N° 1550 – PISO 6° DEPTO. 1” de la Ciudad de Buenos Aires, Oficina Central de la empresa, en la que describió lo siguiente: Castelar, 29 de marzo del 2023. Comunicamos a Ud. incumplimiento de sus obligaciones laborales consistente en no respetar las normas legales vigentes. Estando Ud. a cargo de la unidad chasis OHB882 con acoplado IFO828 en el horario de labores y transportando mercadería de la empresa Cervecería y Maltería Quilmes S.A.I.C.A. y G., importante cliente de la empresa Grupo Colonia S.A., de la que Ud. es empleado, personal aduanero de frontera en la localidad de Gualeguaychú al proceder al control físico de la unidad, encuentra en la cabina mercadería ajena a los documentos que respaldan la exportación de la misma (MIC/ DTA 24AR054088K Y CRT 026AR1223240077), redactando el Acta N° 03/2024 de fecha 14 de febrero del 2024 describiendo tal accionar que constituye actividad ilegal tomándose como contrabando de dicha mercadería que está penado por ley y conlleva entre otras cosas, la anulación de los permisos internacionales de la empresa imposibilitando que la misma pueda proceder al desenvolvimiento normal de sus labores y generando serios perjuicios económicos y financieros ya que la misma se expondría a sufrir la interrupción de las importantes relaciones comerciales que la unen a diversos clientes desde hace años. Con fecha 27 de febrero del 2024 la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) labra la actuación 026-DN-22-2024/9 SIGEA: 17570-8-2024 referida al Acta N° 03/2024 detallando la mercadería sin declarar que fue secuestrada y valorizada en pesos quinientos tres mil setecientos setenta y siete con ochenta centavos (\$503.767,80) detallando que tal conducta está prevista y penada por el artículo 962 de la Ley 22.415 el cual cita: “Cuando en medio de transporte se hallare mercadería oculta o en lugar de acceso reservado a la tripulación o en poder de algún tripulante, que no hubiere sido oportunamente declarada ante el servicio aduanero, corresponderá el comiso de la mercadería en infracción y se aplicará al transportista una multa igual a su valor en plaza”. En consecuencia AFIP determina aplicar esta infracción a la empresa Grupo Colonia S.A. Por lo expuesto, ya que Ud. ha incurrido en una actividad ilícita que ha provocado un grave perjuicio económico a esta empresa y que determina una pérdida irreparable de la confianza que se depositó hacia su persona. Por lo expuesto, Ud. ha provocado con su conducta una pérdida irreparable de la confianza que se depositase en su persona y que junto con las notificaciones que se le efectuaren advirtiéndole sobre la prohibición de transportar personas y que junto con las notificaciones que se le efectuaren advirtiéndole sobre la prohibición de transportar cualquier tipo de mercadería en la cabina y que no constase en la documentación correspondiente y que Ud. ha desoído, configuran las injurias graves que impiden la prosecución de la relación laboral, por lo que se dispone su despido con justa causa y por su exclusiva culpa”.



Delimitado el marco fáctico, corresponde precisar que la litis queda centrada en determinar si el hecho imputado, tal como fue consignado en la carta documento, ocurrió del modo alegado y si, en su caso, reviste entidad suficiente para constituir una injuria laboral de tal gravedad que impida la prosecución del vínculo. No existe controversia respecto de la fecha del cese ni del contenido del telegrama, por lo que el punto controvertido se limita estrictamente a la existencia y gravedad de la conducta atribuida.

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 trascendentales al mismo: es decir, de los hechos constitutivos, impeditivos, modificativos o extintivos del derecho (art. 896 Cód. Civ.), en que los contendientes sustentan sus pretensiones.

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

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



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

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

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

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

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

La Jurisprudencia ha dicho:

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

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

“Según el art. 242 LCT, la valoración del incumplimiento contractual que justifique la denuncia del vínculo debe ser efectuada solamente por los jueces, teniendo en consideración las circunstancias previstas en el norma, por lo que resulta improcedente



justificar la medida en una cláusula del contrato suscripto por las partes que contemplaba el escaso rendimiento del trabajador como causal justificante de la disolución del vínculo.” (CNAT, Sala X, 10/8/2000, “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 impediente de la relación laboral, la que no podría proseguir ni aun a título provisorio y/o experimental (Cfr. CAPON FILAS, Rodolfo, Derecho del trabajo, Librería Editora Platense, La Plata, 1998, p. 815 y ss.).

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



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

Pacífica jurisprudencia ha dicho;

“La ley no establece en forma casuística las relaciones que autorizan al empleador a disolver la relación por causa de la conducta del trabajador, sino que utiliza una fórmula genérica, 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 de las reglas de la sana crítica.” (CSJN, 11/7/1996, López Alberto c. Telecom Argentina SA).

Una vez expuesto el marco normativo, corresponde verificar, en primer término, si la comunicación rescisoria se ajusta a lo previsto por el art. 243 L.C.T., en tanto constituye una condición necesaria para que la causa invocada pueda ser examinada en sede judicial.

Analizada la carta documento transcripta precedentemente, advierto que la empleadora explicitó en forma concreta y circunstanciada la conducta atribuida: identificó el día, el lugar, la unidad conducida, los documentos de transporte, el hallazgo de la mercadería, el acta aduanera labrada por la autoridad de frontera, la posterior actuación de AFIP, el valor de la mercadería secuestrada, la norma aplicable y los perjuicios económicos derivados, además de mencionar advertencias previas sobre la prohibición de transportar mercadería no declarada.

Tales elementos satisfacen plenamente las exigencias del art. 243, por cuanto permiten al trabajador conocer con certeza la conducta imputada y posibilitan a este Tribunal delimitar estrictamente el thema decidendum.

Superada la verificación formal, corresponde ingresar a la valoración de la prueba producida. Del análisis conjunto de la documental, informativa, testimonial y pericial incorporada surge, en primer término, que el hecho aduanero invocado como causal de despido se encuentra plenamente acreditado y, además, no ha sido desconocido por el propio actor. En efecto, del Acta N° 03/2024 labrada por la AFIP–Aduana de Gualeguaychú surge que, con fecha 14/02/2024, se constató la existencia de mercadería no declarada en la cabina del camión conducido por el Sr. Berón, procediéndose a su secuestro



preventivo y decomiso por presunta infracción al Código Aduanero. Tal circunstancia objetiva constituye, por sí misma, una conducta ilícita en el marco del transporte internacional de cargas, con independencia de la titularidad de la mercadería o de la eventual ausencia de un beneficio económico directo para el trabajador.

El actor, lejos de negar el hecho, reconoció que la mercadería se encontraba en la unidad bajo su conducción, limitándose a sostener que pertenecía a un tercero ajeno a la relación laboral. Sin embargo, tal explicación no resulta idónea para neutralizar la gravedad de la conducta imputada, desde que el chofer, en el ejercicio de sus funciones, actúa como representante operativo del transportista y tiene a su cargo el deber de cumplir y hacer cumplir las normas legales que regulan el tráfico aduanero. En este sentido, la normativa aplicable no exige la acreditación de dolo penal ni la obtención de un beneficio personal para que se configure la infracción, sino que basta la mera tenencia y transporte de mercadería no declarada en el medio de transporte para generar responsabilidad y exponer al empleador a sanciones de significativa entidad.

El hecho de que el acta aduanera haya autorizado la prosecución del tránsito respecto de la carga principal hasta el destino final en Montevideo no desvirtúa la gravedad de la conducta desplegada, pues la injuria laboral debe ser apreciada al momento de su comisión y en función del riesgo generado para el empleador, y no a partir de las consecuencias ulteriores que eventualmente hayan podido ser mitigadas. En el caso, la conducta del actor colocó objetivamente a la empresa en una situación de infracción aduanera, comprometiendo su operatoria internacional, sus permisos y su reputación comercial frente a clientes estratégicos, extremo que resulta incompatible con las exigencias de diligencia y fidelidad propias de la función desempeñada.

De las actuaciones administrativas agregadas surge que la AFIP instruyó el correspondiente sumario y aplicó a GRUPO COLONIA S.A. una multa por el valor de la mercadería secuestrada, sanción que encuentra su causa directa en el accionar del dependiente. Que la empresa haya optado por abonar dicha multa dentro de las alternativas legales disponibles no desnaturaliza la injuria, ni convierte en lícita una conducta que es objetivamente prohibida por el ordenamiento jurídico. Del mismo modo, la ausencia de sanciones disciplinarias previas en el legajo del actor, si bien acreditada por la pericia contable, no resulta suficiente para neutralizar la entidad de un hecho único pero grave, cuando éste revela una quiebra sustancial de la confianza necesaria para la continuidad del vínculo.

En cuanto a la prueba testimonial, los dichos de los testigos Onetto y Etcheverry permiten tener por acreditado que la presencia de la persona apodada “Media Rosca” y el traslado de terceros en camiones era una práctica conocida en el ámbito fronterizo. Sin embargo, aun cuando se admitiera la existencia de tal práctica, corresponde señalar que la tolerancia informal o fáctica entre choferes no convierte en lícita una conducta objetivamente prohibida por la normativa aduanera, ni exonera al trabajador de su deber de diligencia, fidelidad y obediencia a la ley. Las costumbres de hecho no tienen virtualidad



para desplazar normas imperativas ni para justificar la exposición del empleador a riesgos jurídicos y económicos graves.

En este contexto, y valorando la totalidad del material probatorio conforme a las reglas de la sana crítica, concluyo que la conducta atribuida al actor reviste la gravedad suficiente para configurar injuria laboral en los términos del art. 242 de la L.C.T. La introducción de mercadería no declarada en un transporte internacional, aun cuando se alegue que pertenecía a un tercero, constituye un incumplimiento grave de los deberes contractuales y legales, que justifica razonablemente la pérdida de confianza invocada por la empleadora y torna imposible la prosecución del vínculo.

Consecuentemente, corresponde tener por acreditada la justa causa invocada en la comunicación rescisoria y reputar legítimo el despido dispuesto por GRUPO COLONIA S.A., lo que conduce al rechazo de las indemnizaciones reclamadas por el actor.

La reconvención debe ser rechazada puesto que el perito contador, como adelanté, informó: “*Durante el análisis de la documentación aportada por la demandada, en particular la liquidación final de haberes correspondiente al mes de febrero de 2024, se observó que se efectuó un descuento bajo el concepto "Multa por infracción de tránsito", por un importe de \$503.767,80. Dicho valor coincide con el importe de la multa aplicada por la AFIP , según Acta N.º 03/2024, cuya registración contable y comprobante de pago fueron también aportados por la empresa. Esta situación no fue objeto de requerimiento específico en los puntos periciales, pero se deja constancia de que, según la documentación recibida, la empresa procedió a descontar dicho importe a la trabajadora en la liquidación final, lo cual puede ser relevante para las partes y el Tribunal en la evaluación del caso*”. Lo anterior no fue impugnado por la demandada.

En tal sentido, corresponde el rechazo de la pretensión de la demandada, con costas a su cargo.

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 la demanda interpuesta por **BERON, CRISTIAN FABIO** contra **GRUPO COLONIA S.A.**, con costas en el orden causado.
2. Rechazar la reconvención planteada por la demandada, con costas a su cargo.
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 7 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.

