



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

17040/2021 - CANTERO, HUGO OSCAR c/ AGUA Y SANEAMIENTOS ARGENTINOS S.A. s/DESPIDO.

SENTENCIA N° 16.623

Buenos Aires, 20 de octubre de 2025.

AUTOS Y VISTOS:

Inicia demanda **CANTERO, HUGO OSCAR** interpone demanda contra **AGUA Y SANEAMIENTOS ARGENTINOS S.A.**, reclamando el pago de las sumas detalladas en el apartado correspondiente.

Refiere que ingresó a trabajar el 01/09/2006, cumpliendo tareas de mantenimiento, en jornada lunes a sábado de 7 a 15 hs —con un franco semanal los domingos—, percibiendo una remuneración mensual de \$90.000 depositada en su cuenta sueldo.

Señala que, tras catorce años de vínculo sin sanciones, el 23/09/2020 la accionada le cursó despido “con causa” mediante CD, imputándole haber retirado un camión Iveco con hidrogrúa y una bomba para fines personales, haber engañado al Jefe de Planta, y haberse ausentado sin autorización, entre otros extremos.

Sostiene que impugnó la comunicación rupturista por falsa, mediante CD del 13/10/2020, alegando que participó de una salida autorizada por personal jerárquico, que no retiró vehículo alguno por decisión propia, que el sumario interno fue irregular y sin adecuada defensa, que la sanción resultó extemporánea y desproporcionada frente a su antigüedad y legajo, que existió trato desigual respecto de otros involucrados y que el despido se consumó durante licencia por accidente, lo que añade un carácter discriminatorio vinculado a su activismo sindical.

Añade que intimó por art. 80 LCT (CD 05/05/2021) la entrega de documentación y el depósito de aportes (art. 132 bis LCT).

Invoca la prohibición de despidos derivada del DNU 329/2020 y sus prórrogas, peticionando los salarios caídos durante su vigencia; y solicita la doble indemnización prevista en el DNU 34/2019 y prórrogas.

Finalmente, reclama las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 LCT, con SAC y vacaciones proporcionales, multas de la Ley 25.323 (art. 2) y art. 80 LCT, con los intereses del caso, y la sanción del art. 275 LCT por temeridad.



A su turno, contesta demanda **AYSA S.A.**

Plantea, preliminarmente, la aplicación del art. 6 de la Ley 25.344 —comunicación a la Procuración del Tesoro de la Nación— por tratarse de sociedad anónima con participación estatal mayoritaria.

En cuanto al fondo, niega los hechos y la documental que no sean de expreso reconocimiento; impugna la jornada, la remuneración denunciada, la inexistencia de sanciones previas y toda imputación de discriminación o activismo sindical; desconoce la TCL del 05/05/2021 y opone prescripción para rubros eventuales.

Relata que el 13/08/2020, durante la jornada de trabajo, el actor habría dispuesto sin autorización de bienes críticos de la empresa —camión Iveco MHJ 207 con hidrogrúa y bomba Fly 3127— para atender un asunto personal en Pilar, habría engañado al Jefe de Planta (Gastón Pérez) para obtener la salida del vehículo y de su conductor (Daniel Rodríguez), y junto a otros empleados habría forzado el ingreso a un lote, lo que derivó en detenciones, secuestro del vehículo e inicio de la IPP 14-02-009235-20/00 (UFI N° 2 de Pilar), todo ello sin registrar su salida en el sistema biométrico. Sostiene que, tras investigación administrativa (incluida entrevista del actor de 18/08/2020), se acreditaron los hechos y se decidió el despido con causa por pérdida de confianza (arts. 62, 63 y 242 LCT). Agrega que otros involucrados también fueron desvinculados y que respecto de Juan Ignacio Cimino se promovió juicio de desafuero (TT N° 4 de San Isidro). Afirma haber abonado liquidación final por \$258.388 depositada en Banco Galicia.

En punto a los reclamos, alega la inaplicabilidad de la LCT por tratarse de persona de derecho público (art. 2 LCT y jurisprudencia CSJN); sostiene la improcedencia de la doble indemnización por Decreto 156/2020 y prórrogas (exclusión del Sector Público Nacional, Ley 24.156, art. 8), y subsidiariamente plantea la inconstitucionalidad del DNU 34/2019. Impugna la multa del art. 2 Ley 25.323, la sanción del art. 80 LCT —por falta de intimación idónea y puesta a disposición de certificados— y la procedencia de intereses sancionatorios. Ofrece prueba.

Por todo lo expuesto, la demandada solicita el rechazo integral de la acción.

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

Y CONSIDERANDO:

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

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

De las pruebas producidas se extrae lo siguiente:

a. Prueba documental:

La parte actora acompañó Acta de cierre SECLO y el intercambio telegráfico (telegramas y cartas documento referidos en su presentación).

La parte demandada incorporó poder judicial, actuaciones de la investigación administrativa interna (incluida entrevista del actor de fecha 18/08/2020 con su firma) y recibo de sueldo correspondiente a la liquidación final.



Asimismo, con fecha 04/10/2024, la parte actora informó: “*Que vengo a dar cumplimiento con la intimación ordenada en autos por V.S. y a reconocer la firma inserta en la documentación en traslado como de puño y letra de mi mandante*”.

b. Prueba informativa:

Con fecha 25/04/2022 se recibió DEO n.º 5575477 proveniente del Correo Oficial de la República Argentina S.A. – Región Metropolitana AMBA, del que surge que las piezas postales informadas se corresponden con los registros internos (sistemas T y T / STS) y se detallan pormenores de imposición/entrega:

- CD n.º 190453058 (23/09/2020): salió a distribución los días 24/09 y 15/10/2020 y fue devuelta por el agente distribuidor con la constancia “CERRADO CON AVISO”, vencido el plazo de guarda, retornada al remitente.
- CD n.º 113639259 (05/05/2021): entregada el 07/05/2021 10:40 hs, recibe: “DUORUNUI”.
- CD n.º 092187953 (13/10/2020): entregada el 16/10/2020 12:00 hs, recibe: “CLARA”.

Con fecha 22/02/2023 se recibieron DEO n.º 8339616 y 8339538 correspondientes a Banco de Galicia y Buenos Aires (Oficios Comunicación – códigos 65000000013), cuya incorporación luce en autos.

c) Prueba testimonial.

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

Marcelo Alejandro Rodríguez Reyes (DNI 17.635.396), Licenciado en Recursos Humanos y dependiente de la demandada, manifestó conocer al actor por labores en AYSA y haber intervenido en la investigación administrativa iniciada a raíz de un hecho ocurrido en agosto de 2020. Explicó que se trató del retiro de un camión Iveco con hidrogrúa y una bomba Fly 3127, bienes críticos para la operación, y que, conforme entrevistas individuales (al actor y a partícipes) y reportes del Jefe de Planta (Gastón Pérez) y del servicio de seguridad, el grupo —integrado por el actor y otros empleados (entre ellos su hijo Maximiliano Cantero, su sobrino Matías Cimino, Juan Ignacio Cimino y el chofer habilitado Daniel Rodríguez)— habría salido con una autorización “engañosa” invocando una tarea cercana (“cargar arena y piedra”), cuando en realidad se dirigieron a un lote en Pilar, forzaron el ingreso, intervino la policía y los involucrados resultaron demorados, quedando el camión secuestrado. Señaló que el rastreador del vehículo permitió constatar que no se hallaba en la zona informada, y que de las entrevistas y demás informes surgió que no fue un hecho aislado el uso de vehículos de la empresa para fines particulares. Reconoció documentación interna (notas/entrevistas del 18/08/2020) y su firma, aclarando que las entrevistas se realizaron de a dos (con presencia de superiores) para garantizar objetividad.

Gastón Ariel Pérez (DNI 22.591.705), Coordinador/Jefe de Planta Depuradora Norte en el período, indicó que el actor cumplía tareas de mantenimiento y que también había ejercido rol gremial. Relató que el episodio del camión fue “famoso” por su impacto operativo y disciplinario, refiriendo que el actor tenía la mala práctica de entrar y salir sin aviso y utilizar vehículos de flota (camiones/camionetas/autos) incluso en días en que no debía prestar tareas. Señaló que, el día del incidente, el actor le comunicó telefónicamente que iría “a buscar material al corralón cercano” y que no regresó; al no poder comunicarse durante horas con el actor ni con el chofer, se activaron



alertas internas hasta que, cerca de la noche, se enteró de la detención en una comisaría de Pilar y del secuestro del camión. Afirmó que el vehículo era un camión hidrogrúa con logos de AYSA, utilizado para izaje de bombas y tareas de peso, cuya falta afectó la operación, debiendo requerirse apoyo de otras plantas. Reconoció notas e informes emitidos por él (18/08/2020), donde ya dejaba asentadas anomalías previas, y refirió que hubo sanciones para intervinientes y para él mismo por su rol jerárquico.

Ángela Elizabeth Cicero (DNI 28.596.803), Ingeniera y Gerenta Técnica de la Dirección de Saneamiento, declaró que conocía al actor desde 2012 y que, como gerenta, elevó el caso a Recursos Humanos por su gravedad. Señaló que en varias ocasiones advirtió al actor por traslados de vehículos para fines personales y que, en el hecho puntual, el actor retiró un camión con grúa en horario de trabajo, sin autorización del Jefe de Planta, con un chofer habilitado (Daniel Rodríguez). Indicó que, al no regresar, se verificó luego que estaban demorados en una comisaría de Pilar, con el camión retenido; que sobre el vehículo se hallaba una bomba de uso operativo; y que, en función de lo sucedido y de antecedentes de retiros indebidos de vehículos más pequeños, solicitó la adopción de medidas disciplinarias, que incluyeron suspensiones y el despido del actor. Reconoció su firma en las notas glosadas y, consultada, no pudo precisar sanciones formales previas aplicadas al actor ni la fecha exacta de su ejercicio de la delegación gremial.

Julián Pedersoli (DNI 24.339.302), dependiente del área de Recursos Humanos, explicó que tomó conocimiento del suceso estando de licencia y por mensajes; refirió que el actor habría salido sin autorización con un camión para resolver una cuestión particular vinculada a un terreno (donde intervinieron su hijo y sobrinos), que el vehículo quedó demorado con bomba a bordo y que luego intervinieron Legales y Apoyo Logístico para su recuperación. Señaló que la detención habría sido menor a 24 horas y que el camión salió de Planta Depuradora Norte (Pasteur 5030, San Fernando). Aclaró que no estuvo presente en la definición inmediata de medidas por hallarse de vacaciones.

Impugnaciones. La parte actora impugnó las declaraciones testimoniales de fecha 05/10/2023, señalando, en síntesis, la relación de dependencia de los testigos con la demandada, una supuesta enemistad del testigo Pérez y la falta de percepción directa del testigo Pedersoli sobre los hechos; lo que será ponderado al valorar la prueba.

c. Prueba pericial:

La perito contadora Agustina Anderson informó que la demandada lleva en legal forma los libros exigidos (art. 52 LCT), verificándose libro sueldo (sistema microfilmado con rúbricas correspondientes), libros contables (Inventario y Balances n.º 5; Diario en soporte digital autorizado) y registros laborales.

Constató que el actor figura registrado con ingreso el 01/09/2006 y egreso el 23/09/2020, con motivo “Despido con o sin justa causa / art. 64 inc. c) Ley 22.248”, bajo CCT 1494/15 E (categoría 036189 – Responsable de sector – Personal de conducción – E – III), modalidad tiempo completo, indeterminado.

Determinó como mejor remuneración normal y habitual (MRNH) la correspondiente a diciembre/2019 por \$ 133.862,68 (Anexo I). Practicó liquidación de los rubros reclamados en caso de prosperar la demanda, arrojando —con base en dicha MRNH— los siguientes importes: art. 245 LCT \$ 1.874.077,52; preaviso \$ 267.725,36; integración mes de despido \$ 133.862,68; vacaciones proporcionales 2020 (28 días) \$ 149.926,20; SAC proporcional 2020 \$ 33.465,67; art. 80 LCT \$



401.588,04; art. 2 Ley 25.323 \$ 1.137.832,78; incremento DNU 34/2019 \$ 2.275.665,56; total \$ 6.274.143,81.

Indicó que no le fue exhibida constancia de registración del pago de la liquidación final en libros ni documentación que permita verificar aportes y contribuciones retenidos y depositados; tampoco pudo corroborar la investigación sumaria acompañada respecto de su correspondencia con registros internos.

A solicitud de la demandada, precisó el tope indemnizatorio aplicable (triple del básico de convenio informado, $\$ 73.816,03 \times 3 = \$ 221.448,09$).

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

En lo que respecta a los hechos no controvertidos, ambas partes coinciden en que medió una relación de trabajo entre Hugo Oscar Cantero y Agua y Saneamientos Argentinos S.A., debidamente registrada, con fecha de ingreso el 1/9/2006 y egreso el 23/9/2020; que el actor cumplía funciones de mantenimiento en la Planta Depuradora Norte, bajo el CCT 1494/15 E y la categoría que surge de los registros; que la demandada comunicó el distracto por carta documento invocando justa causa en fecha 23/9/2020; que luego se produjo intercambio epistolar en el cual el actor impugnó el despido (CD del 13/10/2020) e intimó por los certificados del art. 80 LCT (CD del 5/5/2021); que la empresa llevó adelante una investigación administrativa interna con entrevistas a los involucrados y que, en ese marco, obra un instrumento de fecha 18/8/2020 cuya firma el actor reconoció expresamente el 4/10/2024; finalmente, que la pericia contable fijó la mejor remuneración normal y habitual del actor en \$133.862,68 correspondiente a diciembre de 2019 y que el régimen horario habitual era de 7 a 15 horas, de lunes a sábado.

Son, en cambio, materia de controversia la configuración fáctica y jurídica del episodio del 13/8/2020 y su aptitud para integrar injuria grave en los términos del art. 242 LCT: se discute si el actor retiró y utilizó sin autorización real y específica un camión Iveco Tector con hidrogrúa y una bomba Fly para atender un asunto personal en la localidad de Pilar; si la comunicación cursada al superior como “carga de arena y piedra acá cerca” constituyó una autorización válida o meramente aparente; si existió ingreso forzado al predio con la consiguiente intervención policial, demoras de los intervinientes y secuestro del vehículo; si hubo antecedentes de retiros indebidos de móviles y advertencias previas; si, en su caso, la falta invocada presentaba entidad suficiente o, por el contrario, era pasible de una sanción menor; si existió trato desigual respecto de otros participantes; y, por último, si la comunicación originaria del despido, pese a un primer intento de notificación fallido, resultó eficaz a la luz del ulterior conocimiento y la impugnación del actor, así como las cuestiones accesorias vinculadas al art. 80 LCT y a la registración/pago de la liquidación final.

Delimitado lo anterior, el eje central de la cuestión radica en determinar, con base en la prueba producida y bajo el estándar del art. 377 CPCCN, si la demandada logró acreditar con suficiencia que la conducta atribuida al actor el 13/8/2020 —uso indebido y riesgoso de bienes críticos de la empresa en horario laboral, salida sin autorización real al destino efectivamente seguido, ingreso irregular al predio y subsecuente intervención policial— configura una injuria de tal gravedad que no consiente la prosecución del vínculo en los términos del art. 242 LCT y, por ende, justifica el despido con causa dispuesto el 23/9/2020; o si, por el contrario, corresponde descalificar la causal y tener por procedentes las indemnizaciones propias del despido incausado y las agravaciones y multas pretendidas.



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

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

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

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

- Es un acto unilateral del empleador porque la extinción del contrato se produce por su sola voluntad.
- Es un acto recepticio, pues adquiere eficacia a partir del momento en que el acto entra en la esfera del conocimiento del destinatario.
- Es un acto extintivo, los efectos del contrato cesan para el futuro. De ahí que no pueden invocarse hechos posteriores para justificar la medida.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



La Jurisprudencia ha dicho:

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

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

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

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

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

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

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

Para que el despido tenga justa causa debe existir una inobservancia de las obligaciones de alguna de las partes de tal entidad que configure injuria. Por lo tanto, no cualquier incumplimiento de una obligación contractual justifica el despido. Teniendo en cuenta los principios generales del derecho del trabajo y el principio de continuidad y estabilidad en el empleo, así como el principio



de buena fe, el párr. 1º del art. 242 LCT limitó las posibilidades al determinar que “una de las partes podrá hacer. consienta la prosecución de la relación”

El despido para ser justificado o con justa causa, debe observar el comportamiento disvalioso del trabajador el cual debe ser grave e impediende 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).

Sentado el estándar, corresponde —como exige el art. 243 LCT— verificar que la comunicación de despido reúna una expresión suficientemente clara y específica de los motivos, y respetar la invariabilidad de la causa. En tal sentido, la carta documento n.º 190453058, de fecha 23/09/2020, consignó: *“En virtud de los hechos ocurridos del día 13/08/2020 se iniciaron investigaciones administrativas a los fines de deslindar responsabilidades y se tomó declaración a la totalidad del personal interviniente en los hechos, entre ellos su persona, y se pudo corroborar con el grado de certeza necesario, que usted retiró el camión Ivecco, patente MHJ 207, con hidrogrúa y una bomba Fly mod. 3127, para uso personal —siendo que esa unidad es para uso interno y solo puede salir para reparar la bomba— y se dirigió a un lote ubicado en la calle A. Carrique 3025, entre Lasala y J. Grippa, Pilar. Para obtener la autorización de la salida tanto del camión como de su conductor (Daniel Rodríguez) engañó al Jefe de Planta sobre los motivos de la salida. Una vez en el lugar citado, en conjunto con otros empleados de la empresa (Matías Cimino, Maximiliano Cantero, Juan Ignacio Cimino y el conductor del camión Daniel Rodríguez) ingresaron al lote indicado forzando la entrada y se vieron envueltos en un incidente con el supuesto dueño del lote, un vecino del barrio, lo que concluyó en la detención de todo el personal de esta empresa y el inicio de una causa por usurpación en tentativa. Estos hechos demuestran que*



ha utilizado en beneficio personal y ha puesto en riesgo bienes de esta empresa (camión y bomba) que son considerados críticos para la prestación del servicio esencial brindado. Asimismo, se ha excedido en su rol dentro de la empresa dando instrucciones al personal para cumplir tareas en beneficio personal. Paralelo a ello se ha ausentado de su puesto de trabajo sin autorización ni registrar su salida en los sistemas biométricos y ha participado de hechos que dañan la imagen de la empresa. Este accionar, más que reprochable, configura una pérdida de confianza en su proceder y en su persona que conforman una injuria que no permite la prosecución de la relación laboral habida entre las partes. En consecuencia [...] se le notifica que queda despedido por su exclusiva culpa. Liquidación final y certificado de servicios a su disposición. Queda Ud. debidamente notificado”. La redacción precedente satisface las exigencias de claridad, especificidad e invariabilidad del art. 243, habilitando el examen sobre la acreditación de la causal invocada.

Ingresando, entonces, a la valoración de la prueba, adelanto que el cuadro convictivo se estructura, decisivamente, sobre la documental emanada del propio actor y expresamente reconocida. En efecto, mediante presentación del 04/10/2024, la actora manifestó “dar cumplimiento con la intimación ordenada en autos y reconocer la firma inserta en la documentación en traslado como de puño y letra de mi mandante”, alcanzando, entre otros, el informe/entrevista del 18/08/2020. Allí se consignó —bajo el epígrafe “Informe: Dir. Saneamiento – Por hecho ocurrido el Jueves 13 de Agosto tipo 14.00 hs, donde 2 empleados se llevaron un Camión Iveco Tector MHJ 207, para realizar tareas particulares en zona de Pilar”— que, habiéndose observado que “el Sr. Hugo Cantero (legajo N° 603122) utilizó, el día 13 de agosto, un camión de la empresa para hacer trabajos particulares, con el compañero Daniel Rodríguez, en la zona de Pilar”, se lo entrevista en presencia de la Gerenta Ángela Cicero y del Gerente Marcelo Rodríguez Reyes. A preguntas sobre la jornada y el lugar de prestación, el entrevistado declara: “De 7 a 15 hs. de lunes a sábados. Sector Mantenimiento en G2T”. En cuanto a la autorización, responde: “Sí, a Gastón Pérez (Jefe de Planta)”, y, requerido si informó que debían ir a Pilar, admite: “No, le dije que íbamos y veníamos”. En el relato de los hechos agrega: “Siendo las 14 hs aprox., le envió un mensaje al Jefe de Planta Gastón Pérez, informando que íbamos a realizar una actividad de cargar arena y piedra acá cerca, y que iba a ser rápido. Con lo cual le solicito al compañero Daniel Rodríguez que maneje el camión (ya que tiene licencia profesional habilitante). Llegan a terreno de Pilar que es propiedad de su hijo Maximiliano Cantero y de su sobrino Matías Cimino. Cuando llegan al terreno ven que le habían cambiado el candado, había una casilla adentro y materiales diversos. Con lo cual desarmaron las bisagras para ingresar. Una vez que ingresan al terreno, se apersona un vecino de enfrente con la policía... Motivo por el cual los llevan a la comisaría... y secuestraron el camión”. Finalmente, al ser preguntado si sabía que no se puede utilizar herramientas y vehículos de la empresa para trabajos particulares, responde: “Sí...”. Esta pieza, por su naturaleza autoatributiva y por haber sido reconocida por el propio actor, importa una admisión de los extremos fácticos esenciales de la causal: uso de un bien crítico (camión hidrogrúa con bomba) para un asunto personal; comunicación inexacta al superior (“acá cerca”) sin informar el verdadero destino (Pilar); ingreso forzado al predio, intervención policial, demora y secuestro del vehículo; y conocimiento de la prohibición de utilizar vehículos y herramientas de la empresa para fines ajenos.

A ello se suma la prueba testimonial, que converge y robustece lo admitido. Marcelo Alejandro Rodríguez Reyes —interviniente en la investigación— explicó que, a partir de entrevistas individuales (incluida la del actor), informes del servicio de seguridad y datos del rastreador del camión, se reconstruyó que la salida se obtuvo mediante una autorización aparente para “cargar



arena y piedra acá cerca”, cuando en realidad el grupo —actor, su hijo y sobrinos y el chofer habilitado Daniel Rodríguez— se dirigió a Pilar, forzando el ingreso a un lote, lo que derivó en demoras y secuestro del vehículo; reconoció la documental del 18/08/2020 y su firma. Gastón Ariel Pérez, Jefe de Planta, refirió que el actor lo llamó al mediodía para decir que iría a un corralón cercano y volvería enseguida; que no regresó ni atendió llamados durante horas; y que luego supo de la detención en Pilar y del secuestro del camión, describiendo el equipo como hidrogrúa de uso esencial para izaje de bombas cuya indisponibilidad afectó la operación; reconoció notas del 18/08/2020 donde ya asentaba anomalías en el manejo de flota. Ángela Elizabeth Cicero, Gerenta Técnica, indicó que elevó el caso por su gravedad, que el actor salió en horario de trabajo sin autorización del Jefe de Planta con un camión con grúa y chofer habilitado, que no regresó y que luego se constató su demora en comisaría de Pilar y la retención del camión con bomba a bordo; agregó advertencias previas por retiros indebidos y la solicitud de medidas disciplinarias. Julián Pedersoli corroboró, por las comunicaciones internas, que el camión salió de Planta Norte (Pasteur 5030, San Fernando), que la detención fue menor a 24 horas, y la intervención de Legales y Apoyo Logístico para el recupero. Las impugnaciones de la parte actora —fundadas en la relación de dependencia de los testigos— no logran desvirtuar la consistencia interna y la convergencia de sus relatos, máxime cuando se encuentran corroborados por la admisión contenida en el instrumento del 18/08/2020.

La pericia contable, por su parte, delimita el marco registral y remuneratorio (vínculo, fechas, categoría, MRNH de \$133.862,68 en 12/2019) y practicó una liquidación condicionada a la hipótesis de despido incausado, lo cual no incide en la tipicidad de la causal —pues su objeto es meramente cuantitativo— y será tratado en su capítulo específico al abordar los rubros autónomos eventualmente procedentes (v.gr., art. 80 LCT).

En definitiva, de la valoración conjunta y prudencial de las probanzas, con arreglo a la sana crítica, concluyo que la demandada satisfizo la carga del art. 377 CPCCN y probó una conducta injuriantes del actor: en horario laboral, dispuso el uso indebido de un camión hidrogrúa con bomba —bien crítico para la prestación del servicio— con destino a un asunto personal en Pilar, amparándose en una comunicación inexacta al superior (“acá cerca”), con ingreso forzado al predio, intervención policial, demora de los intervinientes y secuestro del vehículo, con afectación operativa. Tal obrar vulnera gravemente los deberes de buena fe, diligencia, lealtad y colaboración (arts. 62 y 63 LCT) y resulta incompatible con la prosecución del vínculo, configurando la injuria del art. 242 LCT.

III. Como consecuencia de todo lo desarrollado hasta aquí:

1. El despido con causa dispuesto el 23/09/2020 aparece justificado, y corresponde rechazar los reclamos indemnizatorios propios del despido sin causa (arts. 232, 233 y 245 LCT) y las agravaciones y multas pretendidas.

2. **Multa art. 80 LCT.** Corresponde, hacer lugar al reclamo deducido con fundamento en el art. 80 de la L.C.T. (modificado por el art. 45 de la ley 25.345). Así lo decido. Como así también, la demandada será condenada a hacer entrega al trabajador de la documentación prevista en dicha norma.

3. La demandada **AGUA Y SANEAMIENTOS ARGENTINOS S.A.** será condenada a hacer entrega de la documentación exigida en el artículo 80 LCT primer párrafo, es decir constancia documentada de los fondos ingresados a la seguridad social ya sea como



obligado directo o agente de retención. Asimismo deberá hacer entrega del certificado al que se refiere el párrafo 2do de la norma citada, es decir un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstas, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuadas con destino a los organismos de seguridad social, como así también la calificación profesional obtenida en o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación, este último requisito incorporado en el Capítulo VIII por la Ley 24.576. El certificado ordenado precedentemente deberá ser entregado a la parte actora en la oportunidad dispuesta por el art. 132 de la L.O. y en el plazo de diez días bajo apercibimiento de imponer astreintes- \$50.000.- (art. 804 Código Civil Y) por cada día de retardo en el cumplimiento de la obligación, por el plazo de treinta días luego de vencido el cual, el certificado será confeccionado por el Juzgado con los datos que surgen de la causa, entregado al accionante y comunicada esta circunstancia a la Administración Federal de Ingresos Públicos mediante oficio de estilo (conf. art. 132 L.C.T. modificado por art. 46 ley 25.345) y sin perjuicio del derecho del accionante al cobro de las astreintes que pudieran haberse devengado.

Liquidación final. Sin perjuicio de lo decidido en punto a la validez del distracto con causa, corresponde tratar la cuestión autónoma relativa a la liquidación final. La demandada acompañó un recibo de haberes que dice corresponder a la liquidación de egreso; sin embargo, el instrumento carece de la firma del actor, la perito contadora informó que no le fue exhibida constancia alguna del pago ni registraciones en libros que lo acrediten y, finalmente, el oficio al Banco Galicia librado a fin de verificar los depósitos correspondientes fue declarado caduco el 21/04/2022, de modo que el pago no se encuentra acreditado en estas actuaciones. En tales condiciones, y conforme el principio de que quien alega el hecho extintivo del crédito debe probarlo, tendré por procedentes los rubros de liquidación final devengados (esto es, los conceptos remuneratorios y proporcionales que corresponden aun en el marco de un despido con causa), en los términos y por los importes calculados por la perito contadora en su informe.

Todo ello sobre la base de la MRMNH denunciada por el perito correspondiente al mes de 12/2019 de \$133.862,68 (Ver Anexo I – Detalle de las Remuneraciones de Hugo Oscar Cantero del Periodo 09/2019 a 08/2020, correspondiente a los últimos 12 meses de su vínculo laboral).

IV. Así, los rubros acogidos favorablemente prosperarán por las siguientes sumas, conforme los parámetros de la presente sentencia:

Fecha de ingreso: 01.09.2006

Fecha de egreso: 23.09.2020

Remuneración mensual: \$ 133.862,68

Categoría: Responsable de sector – Personal de conducción – E – III”

Convenio Colectivo 1494/15 E

LIQUIDACION

Sueldo básico \$ 133.862,68

Vacac. Prop 2020 (28 días) \$149.926,20



SAC Prop. 2020 \$ 30.862,78

SAC s/vac. No gozadas 2020 \$12.493,85

Multa art. 80 LCT \$ 401.588,0

TOTAL \$ 728733.51

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

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

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

Por tales motivos, propongo que, desde la exigibilidad del crédito (23.09.2020) hasta el 31 de diciembre de 2023 se aplique el CER como tasa de interés y, a partir del 1º de enero de 2024, al resultado que se obtenga se adicionen los intereses del Acta 2658 de la CNAT (tasa activa efectiva anual vencida, Cartera General Diversas del Banco Nación), hasta el efectivo pago.

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

VII.- 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 (art. 38 L.O.) que comprenderá la totalidad de los trabajos realizados. Las sumas correspondientes a los honorarios que se regularán deberán ser abonadas dentro del quinto día de firme la presente y para el caso de incumplimiento en su oportuno pago llevarán intereses (conf. Art. 768 del C. Civil y Comercial) a las tasas resultantes del Acta CNAT 2658. Asimismo, y en caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las sumas fijadas en concepto de honorarios de los letrados y peritos actuantes en autos el impuesto al valor agregado, que estará a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.

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

1) Hacer lugar parcialmente a la demanda promovida por **CANTERO, HUGO OSCAR** contra **AGUA Y SANEAMIENTOS ARGENTINOS S.A.** y condenarla a pagarle dentro del



quinto día y mediante depósito de estilo en el Banco Oficial, la suma de la suma de **PESOS SETECIENTOS VEINTIOCHO MIL SETECIENTOS TREINTA Y TRES CON 51/100 (\$728.733,51)**, con más los intereses señalados en la parte pertinente.

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

3) Condenando, en el mismo plazo que el dispuesto para el pago del monto de condena, a la accionada AGUA Y SANEAMIENTOS ARGENTINOS S.A. a hacer entrega a la actora de los certificados de trabajo, servicios, remuneraciones y aportes previsionales previstos por el art. 80 de la L.C.T., conforme las pautas reconocidas en este pronunciamiento y en el considerando respectivo.

4) Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado en forma conjunta e incluidas sus actuaciones ante el SECLO de la parte actora en la suma de \$ 1.857.959,74 (24.06 UMA) y de la parte demandada en la suma de \$ 1.572.119,74 (20.35 UMA). Como así también al perito contador en la suma de \$ 231.687 (3 UMA). Las sumas se encuentran actualizadas al momento del presente pronunciamiento (Res. 2226/25 -25/09/25- \$ 77.229)

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

