



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

Causa N°: 40831/2023 - RODRIGUEZ, JORGE OMAR c/ INGRATTA S A I C F I -6- s/DESPIDO

SENTENCIA N° 16.631

Buenos Aires, 31 de marzo de 2026

AUTOS Y VISTOS:

Se inician las presentes actuaciones con la demanda promovida por **Jorge Omar Rodríguez** contra **Ingratta S.A.I.C.F.I.**, reclamando el pago de las sumas detalladas en el apartado correspondiente.

Relata el actor que ingresó a laborar para la demandada el día 19 de septiembre de 2011, desempeñándose en el establecimiento fabril sito en la calle Vallejos 3043 de esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires, donde realizaba tareas vinculadas a la fabricación de productos de caucho y partes para la elaboración de calzado, indicando haber cumplido múltiples funciones propias de la actividad, tales como rebanador de suelas, cortador, prensador, guillotiner, troquelador, preparador de mezclas y operador de maquinaria industrial, entre otras.

Sostiene que, en virtud de dichas tareas, le correspondía la categoría de “Operario calificado en más de una tarea” (categoría 6 del CCT 179/75), afirmando que percibía una remuneración inferior a la que legal y convencionalmente le correspondía, denunciando asimismo una deficiente registración laboral en cuanto a categoría y salario.

Señala que cumplía una jornada de lunes a viernes de 06:00 a 14:00 horas.

Manifiesta que durante la relación laboral efectuó reclamos verbales por diferencias salariales, falta de entrega de elementos de seguridad y correcta registración, los que —según afirma— no fueron atendidos por la empleadora.

Expone que el conflicto se agravó a fines de mayo de 2023, cuando, según su versión, fue objeto de una acusación infundada por parte de la empleadora relativa a la sustracción de elementos de trabajo, lo que habría generado un clima hostil y la posterior negativa de tareas.

En ese contexto, refiere haber remitido el telegrama laboral N° 239059679 de fecha 01/06/2023, mediante el cual intimó a la demandada a aclarar su situación laboral y otorgar tareas, bajo apercibimiento de considerarse despedido.



Indica que la demandada respondió mediante carta documento N° 232148167 de fecha 07/06/2023, rechazando sus dichos y comunicando el despido directo con causa, invocando pérdida de confianza fundada en la supuesta sustracción de herramientas.

Afirma el actor haber rechazado dicha imputación y, mediante sucesivas comunicaciones (TCL de fechas 13/06/2023, 14/06/2023 y 03/07/2023), se consideró gravemente injuriado y despedido por exclusiva culpa de la empleadora, intimando asimismo el pago de indemnizaciones, diferencias salariales y regularización registral conforme leyes 24.013, 25.323 y concordantes, así como la entrega de certificados laborales (art. 80 LCT), lo que —según sostiene— no fue cumplido.

Finalmente, señala que la relación laboral se extinguió en tales condiciones por exclusiva responsabilidad de la demandada, reclamando los rubros indemnizatorios, salariales y multas legales detallados en su liquidación.

A su turno, comparece **Ingratta S.A.I.C.F.I.**, y contesta demanda solicitando su rechazo íntegro con expresa imposición de costas.

Niega en forma general y particular todos y cada uno de los hechos invocados en el escrito de inicio que no sean objeto de expreso reconocimiento, así como la procedencia de los rubros reclamados y la suma pretendida.

Reconoce la existencia de la relación laboral, indicando que el actor ingresó el 19/09/2011 y que el vínculo se extinguió el 07/06/2023 mediante despido directo con justa causa por exclusiva responsabilidad del trabajador.

Niega la existencia de deficiente registración, diferencias salariales, incorrecta categorización o pagos no registrados, afirmando que el actor se encontraba debidamente registrado y que percibía su salario mediante acreditación bancaria conforme a la normativa vigente.

Sostiene que el actor registraba antecedentes disciplinarios, detallando diversas sanciones aplicadas durante la relación laboral, las cuales —según afirma— no fueron oportunamente impugnadas.

Relata que el día 24/05/2023 el actor fue sorprendido retirando elementos de propiedad de la empresa sin autorización, circunstancia que —según indica— quedó registrada por cámaras de seguridad y fue corroborada por personal jerárquico. Señala que tales hechos fueron puestos en conocimiento del trabajador el 29/05/2023, quien habría reconocido la irregularidad y manifestado su intención de renunciar.

Expone que, ante la gravedad de los hechos, procedió a comunicar el despido con causa mediante carta documento de fecha 07/06/2023, invocando pérdida de confianza en los términos del art. 242 LCT, negando que haya existido negativa de tareas o injuria alguna atribuible a su parte.

Asimismo, opone defensas vinculadas a la supuesta indeterminación del libelo inicial en los términos del art. 65 de la L.O., cuestiona la procedencia de las multas reclamadas (leyes 24.013, 25.323 y art. 80 LCT), e impugna la liquidación practicada por el actor.

Por todo lo expuesto, solicita el rechazo íntegro de la acción promovida, con costas.

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



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 la parte actora.

De las pruebas producidas se extrae lo siguiente:

a) Prueba documental.

La parte actora acompañó copia de su Documento Nacional de Identidad, constancia de C.U.I.T., cinco telegramas laborales cursados a la demandada —TCL N° 239059679 de fecha 01/06/2023, N° 228529819 de fecha 13/06/2023, N° 224564877 de fecha 14/06/2023, N° 239064210 de fecha 03/07/2023 y N° 151763680 de fecha 19/07/2023—, dos cartas documento remitidas por la demandada —CD N° 232148167 de fecha 07/06/2023 y N° 239310539 de fecha 21/06/2023—, constancia de inscripción ante AFIP de la demandada, dos recibos de haberes, escala salarial y copia del convenio colectivo de trabajo invocado, así como el acta de cierre del SECLO .

De la compulsa de dichas piezas se desprende que el actor estructuró su posición a partir de dos líneas argumentales: por un lado, la improcedencia de las acusaciones que se le formularon en torno a la sustracción de elementos del establecimiento; por otro, la alegada deficiente registración del vínculo, particularmente en materia de categoría y remuneración. Ahora bien, más allá de la existencia material de tales telegramas y constancias, dicha documental posee un alcance probatorio limitado, en tanto exterioriza la postura unilateral del trabajador, pero no acredita por sí sola la efectividad de los incumplimientos imputados a la empleadora ni desvirtúa la causal rupturista comunicada por ésta.

Por su parte, la demandada acompañó copia del poder general otorgado a su representación letrada, intercambio telegráfico, once notas de suspensión suscriptas por el actor y constancia de baja ante AFIP. De especial relevancia resultan las constancias disciplinarias agregadas, de las cuales surge la existencia de antecedentes sancionatorios aplicados al actor con anterioridad al distracto, por motivos tales como ausencias injustificadas, deficiencias en la prestación de tareas, uso de teléfono celular en horario laboral, inobservancia de normas de seguridad e higiene y otros incumplimientos operativos. Entre ellas, se observan suspensiones impuestas en fechas 08/02/2012, 07/11/2013, 18/06/2014, 08/10/2014, 05/01/2015, 16/09/2016, 01/06/2017, 25/08/2017, 03/11/2017 y 10/04/2023, todas documentadas y firmadas por el trabajador.

También integra la documental de la empleadora la carta documento de fecha 21/06/2023, mediante la cual se rechazó el emplazamiento cursado por el actor, se negó la registración deficiente denunciada, se ratificó el despido por exclusiva responsabilidad del trabajador y se dejó asentado que la liquidación final y los certificados de trabajo se encontraban a su disposición. En ese mismo orden, se acompañó asimismo la carta documento del 08/10/2014 por la cual se suspendió al actor por vulneración de políticas empresariales vinculadas al consumo de alcohol e ingreso al establecimiento, extremo que también ilustra la existencia de antecedentes disciplinarios pretéritos.

En síntesis, la prueba documental exhibe, por un lado, la exteriorización del conflicto epistolar mantenido entre las partes y, por otro, una serie de antecedentes sancionatorios documentados por la demandada que no aparecen eficazmente neutralizados por la actora.



b) Prueba informativa.

En fecha 16/04/2024 se incorporó el oficio electrónico librado por el Ministerio Público Fiscal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Nota DAJ N° 81/2024, AI N° 30-00094541, mediante el cual se informó que, luego de compulsarse el sistema informático de gestión judicial “Kiwi” con los datos del actor, no surgía la existencia de registro alguno relacionado con las partes ni con los hechos mencionados en el requerimiento judicial. Ello da cuenta de que no se halló trámite o instrucción penal vinculada al episodio ventilado en autos.

c) Prueba testimonial.

Declaró Carlos Ezequiel Ludueño, propuesto por la parte actora, quien dijo conocer al actor desde hacía más de veinte años por una relación de amistad y no haber trabajado en la empresa demandada. Expuso que, por dichos del actor, sabía que éste realizaba tareas en varias máquinas y cubría distintos puestos dentro de la fábrica que él identificaba como “Febo”, y que trabajó allí por más de diez años. Refirió que el actor salía de su casa alrededor de las 4:00 hs., por lo que calculaba que ingresaría a las 6:00 hs., y sostuvo que trabajaba de lunes a viernes, con eventuales horas extras. Sin embargo, aclaró que no presencié malos tratos ni tampoco conocía de manera directa las condiciones de trabajo, el salario o la forma de pago. Sobre el distracto, manifestó que sabía “por dichos” que al actor lo habían echado por un robo, aunque agregó que aquél le había comentado que no le habían encontrado nada y que “lo estaban buscando para echarlo”. Como se advierte, se trata de una declaración asentada casi enteramente sobre referencias indirectas provenientes del propio litigante.

Declaró Lucas Leandro Leiva, también propuesto por la actora, quien dijo conocer al actor del barrio y haber trabajado un tiempo en la empresa, adonde habría ingresado por intermedio de éste. Señaló que el actor trabajaba en el segundo piso haciendo terminaciones de suelas y que además lo veía realizar tareas en distintos sectores, por lo que lo describió como “multitareas”. Refirió que hacían horas extras y que en ocasiones trabajaban también los sábados. Dijo desconocer el salario y la forma de pago del actor, y sostuvo que lo consideraba “un gran trabajador”. También relató haber visto, en una oportunidad, que le hablaron en forma prepotente. No obstante, cuando fue interrogado acerca del motivo del despido, expresó que lo desconocía. Su deposición aporta alguna referencia sobre la multiplicidad de tareas y la dinámica del establecimiento, pero no resulta idónea para acreditar de manera directa el episodio que motivó la desvinculación ni la registración deficiente denunciada.

Por la demandada declaró Lucas Ezequiel Martínez, quien manifestó haber sido supervisor del actor. Expuso que Rodríguez se desempeñaba como operario, realizando tareas de maquinista de inyectora, lavado de suela, pintura, ayuda en la máquina coladora de poliuretano y, ocasionalmente, empaque. Indicó que trabajaba de lunes a viernes, de 6:00 a 13:00 hs. en la etapa final y antes de la pandemia de 6:00 a 14:00 hs., y que el salario se abonaba quincenalmente por banco. En cuanto al desempeño del actor, señaló que inicialmente era un operario común, pero que luego empezó a presentar falencias y suspensiones. Sobre el episodio que dio origen al despido, relató que Rodrigo Carrizo le comentó haber visto al actor llevándose herramientas; que ambos verificaron luego el faltante de los elementos en el lugar donde se guardaban; que comunicaron lo sucedido al jefe de personal y al jefe de planta; y que, al revisar luego las cámaras, se observó al actor en un lugar donde no debía estar, retirando elementos luego del fichaje de salida. También sostuvo que al día siguiente el actor reconoció el hecho ante los superiores. La declaración es detallada, contextualizada y coincide en lo sustancial con la versión defensiva.



Declaró Rodrigo Nahuel Carrizo, actual jefe de mantenimiento de la demandada. Expresó que conocía al actor por haber sido operario de la empresa y que lo había visto trabajar en los sectores de inyección y poliuretano, realizando tareas generales de operario. Dijo que todos los operarios efectuaban distintas tareas y rotaciones. En relación con el hecho investigado, señaló que, al finalizar el turno y mientras él se encontraba realizando tareas de mantenimiento en la máquina de poliuretano, vio al actor acercarse al sector de pintura y retirar elementos, sin poder identificar en ese momento cuáles eran. Explicó que la situación le resultó sospechosa, por lo que dio aviso a Martínez, con quien revisó el sector y constató faltantes. Añadió que esa observación fue lo que desencadenó la posterior intervención de los responsables de la empresa y la desvinculación. Su testimonio coincide con el de Martínez en la secuencia fáctica y en la descripción del procedimiento interno posterior.

Finalmente, declaró Juan José Barrio, responsable de recursos humanos de la demandada. Señaló que el actor ingresó luego del año 2008 y se desempeñaba como operario del área de poliuretano, cumpliendo horario de 6:00 a 13:00 hs. de lunes a viernes. Indicó que el salario se depositaba en una caja de ahorro abierta por la empresa en BBVA. Sobre el distracto, explicó que Carrizo observó al actor al finalizar el turno tomar herramientas de un sector; que consultó a Martínez si existía autorización y éste respondió que no; que al día siguiente hábil se verificó el faltante de material; y que luego él mismo, junto con el gerente de planta Zammarano, mantuvo una conversación con el actor, en la que éste reconoció el hecho y manifestó que renunciaría. También detalló que existía un procedimiento interno para el retiro de herramientas, que requería autorización y remito interno, lo que refuerza la versión empresarial acerca de la irregularidad atribuida al trabajador.

Impugnaciones a la prueba testimonial.

La demandada impugnó los testimonios ofrecidos por la actora, sosteniendo que carecían de razón suficiente de sus dichos por apoyarse en referencias indirectas. Tal cuestionamiento aparece, en efecto, atendible en lo sustancial respecto de Ludueño, cuya declaración se funda casi enteramente en comentarios del propio actor, y también en buena medida respecto de Leiva, quien no aportó conocimiento directo acerca del episodio central del litigio.

d) Prueba pericial contable.

La perito contadora presentó su informe sobre la base de la documentación suministrada por la demandada. Señaló que los libros laborales y contables examinados se encontraban llevados en legal forma, con las salvedades expresamente indicadas. Informó que el actor ingresó el 19/09/2011, se desempeñó en tareas del sector PU, bajo categoría 12, y registró egreso el 07/06/2023. También volcó un detalle de remuneraciones percibidas durante los períodos relevados e indicó que la mejor remuneración bruta correspondía a diciembre de 2022, ascendiendo a \$212.903,52 .

Asimismo, consignó que la relación laboral se hallaba registrada ante los organismos pertinentes, que se acompañaron declaraciones juradas F.931 con inclusión del actor en nómina, y que de la documentación no surgían constancias que permitieran afirmar la existencia de pagos “en negro” . En cuanto a la liquidación final, informó que se abonaron conceptos como sueldo anual complementario y vacaciones no gozadas, con acreditación bancaria por \$111.869,85 . Finalmente, practicó liquidación para la hipótesis de prosperar la demanda, incluyendo rubros indemnizatorios y la multa del art. 2 de la ley 25.323.



La demandada impugnó el informe pericial, cuestionando, en lo esencial, dos aspectos. En primer lugar, sostuvo que la experta no informó debidamente la causal de egreso asentada en los registros, limitándose a transcribir el contenido de un correo interno. En segundo lugar, objetó la base remuneratoria tomada para la liquidación, señalando que el monto de diciembre de 2022 incluía vacaciones y promedios vinculados a ese concepto, por lo que no podía ser utilizado sin más como mejor remuneración mensual normal y habitual para todos los rubros indemnizatorios. Tales objeciones tienen entidad, cuanto menos, para relativizar el valor de la liquidación practicada en el plano estrictamente jurídico, sin desmerecer por ello la utilidad del informe en cuanto a la registración, pagos y aportes.

e) Alegatos.

La parte actora, al alegar, sostuvo que las acusaciones vertidas por la demandada carecían de sustento fáctico y que el despido obedeció en realidad a una decisión arbitraria destinada a eludir el pago de indemnizaciones y el reconocimiento de la real categoría laboral. Puso énfasis en la ausencia de denuncia penal, en la supuesta imposibilidad material de retirar elementos del establecimiento sin atravesar controles y en la falta de acompañamiento de las cámaras de seguridad mencionadas por la empleadora.

La demandada, por su parte, argumentó que la prueba testimonial rendida por sus testigos resultó contundente y concordante en cuanto a la causal de pérdida de confianza, que la pericial contable corroboró la correcta registración del vínculo y la inexistencia de pagos no registrados, y que la multa del art. 80 LCT y las restantes sanciones reclamadas eran improcedentes.

Examinado así el conjunto probatorio, puede anticiparse ya que las probanzas producidas no ofrecen respaldo suficiente a la tesis actoral relativa a la deficiente registración y a la arbitrariedad del despido, mientras que sí proporcionan elementos serios, concordantes y objetivos para valorar la justificación de la decisión extintiva adoptada por la demandada.

II. Que, de inicio, resulta un dato cierto que el distracto se produjo por decisión de la demandada a través de la carta documento remitida el 07/06/2023 (CD N° 232148167), que fuera recepcionada por el actor en la fecha que surge del informe del Correo Oficial evacuado por DEOX y de la documental acompañada por ambas partes; instrumento mediante el cual la empleadora rechazó la intimación previa del trabajador y comunicó la extinción del vínculo por pérdida de confianza, en los términos del art. 242 de la L.C.T.

Habré de tener, de tal modo, establecida la fecha y el motivo del cese, esto es, despido directo con invocación de justa causa dispuesto por la empleadora.

Sentado ello, corresponde delimitar con claridad los extremos no controvertidos y aquellos que, por el contrario, constituyen el núcleo litigioso de las presentes actuaciones.

No se encuentra sustancialmente discutido que entre las partes existió una relación de trabajo; que el actor ingresó a prestar tareas el 19/09/2011; que se desempeñó en el establecimiento fabril de la demandada sito en la calle Vallejos 3043 de esta Ciudad; que percibía sus haberes mediante acreditación bancaria; que la relación se extinguió en junio de 2023; y que dicha extinción fue instrumentada por la empleadora mediante la carta documento antes referida. Tampoco aparece controvertido que con posterioridad a dicha comunicación se desarrolló un intercambio telegráfico en el que el actor rechazó la causal imputada, cuestionó la legitimidad del despido y denunció, además, una supuesta deficiente registración del vínculo.



Los hechos controvertidos, en cambio, son precisos. Se encuentra discutido, en primer lugar, si la demandada acreditó en forma suficiente el hecho concreto invocado como injuria apta para justificar el despido directo, esto es, la sustracción o retiro irregular de herramientas del establecimiento, con la consiguiente pérdida de confianza. Se controvierte también si la causal consignada en la comunicación rescisoria satisface las exigencias del art. 243 L.C.T. en cuanto a la claridad y precisión de los hechos imputados. En segundo término, se encuentra controvertida la supuesta deficiente registración denunciada por el actor, tanto en materia de categoría cuanto de remuneración y jornada. Finalmente, se debate la procedencia de los rubros indemnizatorios y sancionatorios reclamados en la demanda.

Así delimitada la litis, advierto que el eje central de la cuestión radica en determinar si la comunicación extintiva cursada por la empleadora cumple con los recaudos legales de validez formal y, en caso afirmativo, si la injuria en ella invocada fue debidamente probada y reviste gravedad suficiente para tornar imposible la prosecución del vínculo. Sólo en caso de respuesta negativa a ese interrogante cabría avanzar en la procedencia de las indemnizaciones derivadas del despido sin causa y, eventualmente, en el análisis de los restantes reclamos accesorios. A su vez, y aun cuando la causal rescisoria resultara justificada, subsiste la necesidad de examinar si el actor logró demostrar los incumplimientos registrales y salariales que invoca como sustento autónomo de parte de su pretensión.

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; y es un acto extintivo, ya que los efectos del contrato cesan para el futuro, de ahí que no puedan 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.



Para la justificación del despido se requiere que la medida sea proporcionada a la falta o incumplimiento del trabajador; contemporánea al conocimiento por el empleador de la falta que invoca; y que no viole el principio de non bis in idem. La injuria debe consistir en un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes y con entidad suficiente para lesionar gravemente el vínculo contractual. No cualquier incumplimiento habilita, pues, la ruptura con causa. Debe tratarse de una conducta de tal gravedad que destruya los fundamentos de la relación obrero-patronal y torne incompatible su continuidad.

Asimismo, quien alega un hecho como justa causa de despido no sólo debe probarlo sino, además, precisarlo de modo suficiente, a fin de suministrar al sentenciante los elementos necesarios para efectuar una adecuada valoración. En tal sentido, el art. 243 L.C.T. exige que el despido con causa se comunique por escrito y con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda, vedando su posterior modificación en juicio. De allí se sigue que la comunicación rescisoria delimita el marco fáctico sobre el cual debe versar la prueba y dentro del cual ha de emitirse la sentencia.

También corresponde recordar que el juez debe decidir de conformidad con lo alegado y probado por las partes. El despido será justificado o no en función de pautas legales estrictas que se vinculan con la acreditación de un incumplimiento grave por parte del trabajador. Es el empleador quien debe probar la existencia de una causa justificada. Si no lo hace, debe cargar con las consecuencias indemnizatorias del despido sin causa.

Bajo tales premisas, cabe recordar la doctrina y jurisprudencia que ha señalado reiteradamente que la invocación de “pérdida de confianza” no constituye una causal autónoma, sino la consecuencia subjetiva de un hecho objetivamente injurioso que debe ser probado. También se ha sostenido que la máxima sanción prevista por el ordenamiento —el despido— exige un cuidadoso examen judicial de proporcionalidad y entidad del incumplimiento, pues ante faltas de menor significación corresponde acudir a sanciones disciplinarias de menor magnitud. Y, por último, que la justificación de la injuria no queda librada a la discrecionalidad del empleador, sino a la apreciación objetiva del juez a la luz de las reglas de la sana crítica.

Sentado cuanto antecede, corresponde, como primer paso, examinar la comunicación rescisoria de fecha **07/06/2023**, a fin de determinar si satisface las exigencias formales del art. 243 L.C.T.

De la lectura de dicha pieza surge que la demandada rechazó la intimación previa cursada por el trabajador y, seguidamente, detalló que con fecha **24/05/2023**, al horario aproximado de egreso del actor, éste habría retirado del sector poliuretano determinados elementos —pinceles, pistola de calor, termómetro infrarrojo y lápiz grabador—, dejando constancia de que tal circunstancia habría quedado registrada en cámaras de seguridad y observada por Rodrigo Carrizo, jefe de mantenimiento. Añadió que esos hechos habían generado la configuración de pérdida de confianza que tornaba imposible la continuidad del vínculo, procediendo en consecuencia a extinguirlo sin derecho indemnizatorio.

A mi ver, la comunicación cumple con el recaudo de claridad exigido por el art. 243 L.C.T. No se trata de una fórmula genérica o ambigua, ni de una mera invocación abstracta de “pérdida de confianza”, sino de la atribución concreta de un suceso determinado en tiempo, lugar, modalidad y objetos involucrados. La empleadora individualizó la fecha del episodio, el contexto en que habría



ocurrido, el sector de trabajo comprometido, los elementos retirados y la persona que habría advertido la situación. Tal precisión permitió al trabajador conocer adecuadamente los hechos imputados y articular su defensa, como de hecho ocurrió tanto en el intercambio telegráfico posterior como en su escrito de demanda. En consecuencia, no se verifica vicio formal invalidante en la comunicación extintiva.

Superado dicho examen, corresponde ingresar al análisis de la prueba, a fin de establecer si la causa así comunicada ha sido acreditada y, en su caso, si resulta proporcional y contemporánea.

La demanda intentó construir un relato alternativo, según el cual la patronal habría procurado “configurar” un despido con causa a partir de una acusación falsa, con el objeto de evitar el pago de las indemnizaciones legales y el reconocimiento de la categoría que el trabajador afirmaba corresponderle. En esa línea, el actor sostuvo que jamás sustrajo herramienta alguna, que no existió denuncia penal en su contra, que los controles de seguridad tornaban inverosímil el hecho imputado y que la demandada, pese a invocar cámaras, no acompañó las filmaciones al expediente. Esa postura fue reiterada en los alegatos, donde se insistió en que la versión empresaria carecería de sustento objetivo suficiente.

La contestación de demanda, por su parte, trazó una versión opuesta y consistente con la carta documento. Allí la empleadora afirmó que el actor fue observado retirando herramientas sin autorización, que el faltante fue corroborado, que el hecho fue luego conversado con el trabajador y que éste habría reconocido la irregularidad y manifestado su intención de renunciar. A ello añadió que el actor presentaba antecedentes disciplinarios durante la relación y que se encontraba debidamente registrado.

Confrontadas ambas construcciones con el material probatorio producido, advierto que la versión de la demandada encuentra apoyo bastante, mientras que la del actor no logra superar el plano de la afirmación defensiva.

En efecto, la prueba testimonial rendida por la demandada presenta una marcada concordancia sobre los hechos esenciales. Rodrigo Nahuel Carrizo, jefe de mantenimiento, declaró que al finalizar el turno y mientras realizaba tareas en la máquina de poliuretano, vio al actor acercarse al sector de pintura y retirar elementos, circunstancia que le resultó sospechosa, por lo que dio aviso a Lucas Ezequiel Martínez. Señaló además que, junto con éste, verificaron posteriormente el faltante y dieron intervención a Barrio y Zammarano. Su relato es espontáneo, circunstanciado y revela conocimiento directo del episodio, pues no declara por referencias sino como observador inicial del hecho.

A su turno, Lucas Ezequiel Martínez, quien fuera supervisor del actor, confirmó que Carrizo le informó haber visto a Rodríguez llevándose herramientas, que ambos corroboraron el faltante en el lugar donde se guardaban, que se comunicó la novedad a los responsables de personal y planta y que, cuando luego pudieron revisar las cámaras, observaron al actor en un lugar donde no debía estar luego del fichaje. También refirió que al día siguiente el jefe de personal y el jefe de planta hablaron con el actor y que éste reconoció el hecho. Más aún, explicó un extremo particularmente relevante: que dentro de la empresa existía un procedimiento para el retiro de herramientas, que requería aviso al supervisor, autorización y nota escrita, lo cual da marco objetivo a la irregularidad imputada y permite comprender por qué el hecho fue valorado como injurioso.

Finalmente, Juan José Barrio, responsable de recursos humanos, declaró en el mismo sentido. Dijo que Carrizo informó a Martínez haber visto al actor sacar material; que Martínez



confirmó no haber dado autorización; que al día siguiente hábil se verificó el faltante; y que luego él mismo, junto con Zammarano, mantuvo una conversación con Rodríguez en la que le comunicaron lo sucedido, ocasión en la cual el trabajador habría reconocido el hecho y manifestado su intención de renunciar. También explicó que existía un sistema interno de remito para el retiro de herramientas y que el procedimiento regular implicaba exhibir el material a seguridad y luego devolverlo con la constancia correspondiente.

Estos tres testimonios no son idénticos en todos sus matices, como es natural en declaraciones humanas sobre un mismo suceso, pero sí son sustancialmente convergentes en aquello que verdaderamente importa: que Carrizo vio al actor retirando elementos; que Martínez constató el faltante y que no existía autorización; que se dio aviso a los superiores; y que el hecho fue luego conversado con el trabajador. Tal coherencia interna y externa les confiere aptitud convictiva. No se advierten contradicciones de entidad bastante para desbaratar su fuerza probatoria.

Frente a ello, la prueba testimonial de la actora es ostensiblemente más débil en relación con el episodio central del litigio. Carlos Ezequiel Ludueño declaró desde un claro conocimiento indirecto: es amigo del actor desde hace muchos años, no trabajó en la empresa y conocía los hechos por lo que aquél le había contado. De manera expresa dijo que sabía “por dichos” que lo habían echado por un robo. Su testimonio, por tanto, carece de idoneidad para desvirtuar una imputación concreta basada en testimonios directos.

Algo similar ocurre con Lucas Leandro Leiva. Si bien trabajó algún tiempo en la demandada y pudo aportar referencias generales sobre la dinámica de la fábrica, las tareas del actor y los controles de seguridad, lo cierto es que desconoció el motivo puntual del despido y no brindó información directa sobre el hecho imputado. Su deposición puede servir para ilustrar la existencia de ciertos controles o una organización interna determinada, pero no alcanza para neutralizar la prueba directa producida por la contraria.

La parte actora insistió en resaltar que no existió denuncia penal y que ello demostraría la inconsistencia de la causal. No comparto esa conclusión. La falta de impulso penal no torna inexistente la injuria laboral. Los estándares de uno y otro ámbito son distintos. El empleador no está obligado a promover un proceso penal para poder despedir con causa, ni el éxito o fracaso de una persecución criminal condiciona automáticamente la decisión en sede laboral. Lo decisivo aquí es si el hecho fue probado con entidad suficiente para quebrantar la confianza necesaria en el vínculo, y no si la empleadora optó o no por judicializarlo penalmente.

Tampoco resulta definitorio que no se hayan incorporado las filmaciones. Sin dudas, su producción hubiera reforzado la objetividad del análisis. Pero su ausencia no impide por sí sola tener por acreditada la injuria cuando existen otros elementos probatorios serios, directos y concordantes. Las cámaras fueron mencionadas por la empleadora desde la propia comunicación rescisoria y por los testigos de la demandada; pero la convicción judicial no descansa aquí exclusivamente en ese soporte no acompañado, sino en la convergencia testimonial antes reseñada, apoyada además por el contexto documental y disciplinario.

En ese último aspecto, la documental de la demandada reviste importancia complementaria. Obra acompañada una serie de suspensiones aplicadas al actor a lo largo de la relación, por ausencias injustificadas, defectos en la producción, utilización de teléfono celular, incumplimiento de normas de seguridad e higiene y otras faltas operativas. Como bien enseña la doctrina, los



antecedentes desfavorables no bastan por sí solos para justificar una cesantía si no se acredita un incumplimiento actual. Pero sí pueden ser ponderados como elemento contextual al momento de valorar la gravedad de la nueva falta. Y eso es precisamente lo que aquí sucede: no se despidió al actor por sus antecedentes, sino por un hecho actual, al que dichos antecedentes otorgan marco en la apreciación prudencial de la pérdida de confianza invocada.

Analizada la exigencia de contemporaneidad, tampoco advierto objeción atendible. El hecho fue ubicado por la empleadora el 24/05/2023, la situación fue conversada con el trabajador pocos días después, y el despido fue comunicado el 07/06/2023. Ese lapso no aparece excesivo ni revelador de tolerancia incompatible con la gravedad invocada. Antes bien, luce razonable para permitir la verificación interna, la consulta con superiores y la adopción de una decisión definitiva.

Tampoco se verifica violación al principio de non bis in idem. No surge que el hecho actual haya sido previamente sancionado mediante otra medida disciplinaria menor. Los antecedentes acompañados se refieren a episodios anteriores y distintos. Por consiguiente, no existe duplicidad sancionatoria respecto del mismo incumplimiento.

En cuanto a la proporcionalidad, estimo que la conducta atribuida reviste gravedad suficiente. No se trata aquí de una mera torpeza, negligencia productiva o incumplimiento menor, sino de la imputación de retiro irregular de herramientas del establecimiento, sin autorización y fuera del procedimiento previsto. Una conducta de esa índole afecta directamente los deberes de buena fe y fidelidad que integran la esencia del contrato de trabajo y compromete de modo grave la confianza que debe presidir la relación laboral. En este tipo de supuestos, una sanción menor difícilmente aparezca apta para recomponer el vínculo. Como bien señala la doctrina, la pérdida de confianza laboral se justifica cuando un hecho objetivo frustra razonablemente las expectativas de lealtad en el dependiente. Tal estándar, a mi juicio, se verifica en el sub examine.

No mejor suerte corre la postura actuarial relativa a la supuesta deficiente registración del vínculo. En este punto, la pericial contable informó que la relación laboral se encontraba registrada, que existían constancias de aportes y contribuciones mediante F.931 y que no se exhibió documentación apta para acreditar pagos “en negro”. Si bien la pericia fue impugnada por la demandada en cuanto a la causal de egreso y a la mejor remuneración utilizada para la liquidación, dichas objeciones no comprometen la utilidad del informe en lo atinente a la existencia de registración formal y ausencia de respaldo documental para pagos marginales. A ello se suma que la actora no produjo prueba idónea que permita reconstruir con precisión técnica una categoría distinta, una remuneración no registrada o una jornada falsamente asentada. La alusión de algunos testigos a que el actor realizaba varias tareas o rotaba en distintos sectores no basta, por sí sola, para tener por demostrada una deficiente categorización convencional en los términos reclamados.

La propia demanda incurre aquí en un nivel de generalidad que no logra ser superado por la prueba. Se afirma que el actor era “operario calificado en más de una tarea” y que le correspondía otra categoría, pero no se demuestra con la precisión necesaria cuál era el encuadre convencional correcto, desde cuándo, ni cómo impactaba ello concretamente en su salario. La liquidación misma no puede suplir esa carencia, pues —como es sabido— no resulta configurativa del reclamo. En consecuencia, no se encuentran reunidos los presupuestos para la procedencia de los rubros fundados en la ley 24.013 ni de las diferencias salariales pretendidas.

La multa del art. 80 LCT tampoco aparece procedente. La demandada sostuvo desde las propias cartas documento que la liquidación final y los certificados se hallaban a disposición. La



pericia contable informó, además, la existencia de la liquidación final y su acreditación bancaria, con inclusión de conceptos como SAC y vacaciones no gozadas . En este contexto, no advierto acreditado un incumplimiento deliberado o renuente de la demandada apto para habilitar la sanción pretendida.

Por último, los alegatos de las partes, si bien útiles para ordenar sus respectivas tesis, no modifican la valoración que antecede. La actora insistió en la falta de denuncia penal, en la ausencia de cámaras agregadas y en la imposibilidad material del hecho, mientras que la demandada remarcó la concordancia de sus testigos, la correcta registración y la improcedencia de los rubros reclamados . Sin embargo, el litigio debe resolverse por lo probado, y no por la intensidad retórica de las posiciones asumidas. Y lo probado, en este caso, conduce a tener por acreditada la causal de despido invocada por la empleadora.

En consecuencia, de la confrontación entre demanda, contestación, documental, informativa, testimonial, pericial, impugnaciones y alegatos, concluyo que la comunicación extintiva de fecha 07/06/2023 cumple con los recaudos del art. 243 L.C.T.; que la demandada acreditó suficientemente el hecho objetivo constitutivo de injuria; que dicha conducta reviste gravedad bastante, fue apreciada en tiempo oportuno y no fue objeto de previa sanción por el mismo hecho; y que, por tanto, el despido directo con causa dispuesto por la demandada se encuentra jurídicamente justificado en los términos del art. 242 L.C.T. Asimismo, concluyo que el actor no logró demostrar la deficiente registración ni los restantes incumplimientos que invoca como fundamento autónomo de sus reclamos.

III. Que, como consecuencia de todo lo hasta aquí expuesto, corresponde determinar la suerte de los distintos rubros reclamados en el escrito de inicio.

Toda vez que se ha tenido por acreditada la legitimidad del despido directo con justa causa dispuesto por la empleadora, no resultan procedentes las indemnizaciones derivadas de un despido sin causa previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T. En efecto, no configurándose un distracto arbitrario sino uno fundado en una injuria laboral suficientemente acreditada, carece de sustento la pretensión de percibir indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido y sus incidencias.

Por idéntico fundamento, tampoco procede el incremento previsto en el art. 2 de la ley 25.323, en tanto su aplicación presupone la existencia de créditos indemnizatorios legítimamente adeudados como consecuencia de un despido injustificado, supuesto que aquí no concurre.

En lo que respecta a las diferencias salariales y a la pretendida rectificación registral, tales rubros deben igualmente ser rechazados. Como se explicó en el considerando precedente, la parte actora no logró acreditar en forma concreta la errónea categorización invocada, ni la existencia de una remuneración marginal o parcialmente clandestina, ni la falsedad de los datos asentados en la documentación laboral. La pericia contable, lejos de apoyar tal pretensión, informó la existencia de registración formal, aportes y ausencia de documentación demostrativa de pagos “en negro” . En tales condiciones, no cabe admitir ni las diferencias salariales reclamadas ni las multas previstas en la ley 24.013.

Tampoco corresponde hacer lugar a la sanción del art. 80 LCT. La demandada sostuvo haber puesto los certificados a disposición y la prueba contable dio cuenta de la documentación confeccionada y de la liquidación final abonada. No se acreditó, pues, una conducta omisiva o reticente de la entidad necesaria para la procedencia de dicha multa.



En cuanto a los restantes conceptos reclamados vinculados con SAC, vacaciones proporcionales y otros rubros accesorios, tampoco pueden prosperar en los términos pretendidos en la demanda. La pericia informó la existencia de una liquidación final y de acreditación bancaria a favor del actor por la suma de \$111.869,85, incluyendo conceptos tales como sueldo anual complementario y vacaciones no gozadas. No surge del expediente elemento objetivo bastante que permita tener por demostrada la existencia de diferencias pendientes a favor del trabajador sobre tales conceptos.

Por todo lo expuesto, corresponde el rechazo íntegro de la demanda.

IV. Costas.

Las costas las declaro en el orden causado, por entender que el trabajador pudo razonablemente considerarse asistido de mejor derecho para accionar como lo hizo, en atención a la naturaleza de los derechos discutidos y a las circunstancias que rodearon la extinción del vínculo laboral (art. 68, segunda parte, CPCCN).

V. 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 en todas sus partes la demanda promovida por JORGE OMAR RODRÍGUEZ contra INGRATTA S.A.I.C.F.I., en virtud de las consideraciones precedentemente expuestas.

2. Imponer las costas conforme lo dispuesto en el considerando correspondiente.

3. Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado en forma conjunta e incluidas sus actuaciones ante el SECLO de la actora en la suma de 5 UMA y de la demandada en la suma de 8 UMA. Asimismo regular los honorarios del Perito Contador en la suma de 3 UMA.

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

