



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

19992/2024 FALLET, BRIAN JOEL c/ CC AGRO & TEC S.A. -0- s/DESPIDO

SENTENCIA N° 16.401

Buenos Aires, 22 de diciembre de 2025.

AUTOS Y VISTOS:

Inicia demanda [BRIAN JOEL FALLET](#) contra CC AGRO & TEC S.A., reclamando el pago de las sumas detalladas en el apartado correspondiente.

Relata que ingresó a trabajar el 3 de diciembre de 2021 para la demandada CC AGRO & TEC S.A. —empresa dedicada a la comercialización mayorista y minorista de equipos electrónicos— en relación de dependencia, desempeñando tareas inicialmente vinculadas al enfilado de pallets y, con posterioridad, tareas propias de “operario de celulares” en el establecimiento ubicado en Salguero Gerónimo 2731 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, bajo la categoría “Auxiliar A, operario de celulares”, encuadrado en el CCT 130/75, cumpliendo una jornada de lunes a viernes de 7:00 a 16:00 horas. Señala que su mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada ascendió a la suma de \$291.603,12 brutos, correspondiente a septiembre de 2023, e introduce un detalle de los conceptos que —según afirma— integran el salario que debió percibir conforme su real categoría y las sumas no remunerativas previstas por el convenio aplicable, sosteniendo que la suma imputada a “sueldo básico” se encontraba por debajo de lo que correspondía conforme a derecho.

Expone que, pese a haberse desempeñado en forma diligente y correcta durante los casi dos años de vínculo, la demandada no cumplió con sus obligaciones legales y convencionales, y que con fecha 26.09.2023 fue despedido invocándose una supuesta “pérdida de confianza” fundada en faltas injustificadas, llamados de atención y una suspensión, todos extremos que reputa falsos, genéricos, imprecisos y carentes de gravedad suficiente para tornar imposible la prosecución del vínculo.

Indica que tomó conocimiento del despido mediante la carta documento N° 245318718, recibida el 19.10.2023, en la cual la empleadora afirmó que el actor habría tenido faltas injustificadas y antecedentes disciplinarios y que, en razón de ello, se resolvía extinguir el contrato por su exclusiva culpa, haciéndole saber que sus recibos de sueldo, liquidación final y certificaciones se encontrarían disponibles en la plataforma “TuRecibo” y en las oficinas de la empresa en la calle Manuela Pedraza.



Refiere que por TCL CD N° 250362970 rechazó en forma íntegra esa comunicación por improcedente, falsa y maliciosa, negó haber incurrido en faltas injustificadas, llamados de atención o suspensión, cuestionó la vaguedad y falta de contemporaneidad de los hechos imputados y consideró incausado el despido decidido por la demandada. En tal marco, intimó en el plazo de 48 horas al pago de las indemnizaciones por antigüedad (art. 245 L.C.T.), preaviso y su SAC (arts. 231 y 232 L.C.T.), integración del mes de despido y su SAC (art. 233 L.C.T.), vacaciones proporcionales y su SAC, demás rubros indemnizatorios aplicables, y la entrega de los certificados del art. 80 L.C.T., bajo apercibimiento de accionar judicial y con reserva de la multa del art. 2 de la ley 25.323.

Señala que la demandada respondió mediante CD N° 257638365, fechada el 5.10.2023, en la que ratificó la misiva rescisoria, negó los términos del telegrama del actor y detalló como antecedentes un llamado de atención de fecha 05.06.2023 por un daño causado a mercadería (caída de un pallet de celulares), una suspensión de fecha 29.08.2023 por un episodio ocurrido el 01.08.2023 vinculado a un error grave en el pickeo y control de un pedido identificado (Pedido N° 31244, cliente Smart IP), y ausencias de los días 13 y 14.09.2023 con intervención del servicio médico laboral, afirmando que el actor no se hallaba en el domicilio declarado y que no atendió a los llamados, todo lo cual, junto con otros incumplimientos, habría configurado la pérdida de confianza que motivó el despido.

Refiere que, frente a esa nueva misiva, contestó mediante TCL CD N° 204437959, en la que reiteró el rechazo por falso y malicioso, negó haber recibido el supuesto llamado de atención y la suspensión, negó las ausencias injustificadas y la intervención del servicio médico en los términos expuestos por la empresa, sostuvo que la causal invocada no se encontraba acreditada ni revestía la entidad exigida por el art. 242 de la L.C.T. y reiteró la intimación de pago de las indemnizaciones de ley y la entrega de los certificados del art. 80 L.C.T., bajo apercibimiento de accionar. Sobre esa base, sostuvo que el despido dispuesto por la empleadora es incausado y persigue eludir el pago de las indemnizaciones, por lo que reclama las sumas que detalla en su liquidación (indemnización del art. 245 L.C.T., preaviso y SAC, integración del mes de despido y SAC, días trabajados, SAC proporcional, vacaciones proporcionales y su SAC, multa del art. 2 de la ley 25.323, multa del art. 80 L.C.T., entre otros rubros), así como la condena a la entrega de la totalidad de las certificaciones de trabajo y de servicios y remuneraciones con ajuste a las reales condiciones de la relación.

A su turno, contesta demanda [CC AGRO & TEC S.A.](#), quien, luego de formular una negativa general y particular de todos y cada uno de los hechos invocados en el escrito inicial que no sean expresamente reconocidos, solicita el rechazo íntegro de la acción promovida, con costas.

Reconoce la existencia del vínculo laboral con el actor, pero niega las circunstancias fácticas y remuneratorias en los términos planteados por la parte actora y sostiene que la extinción del contrato se produjo válidamente por despido con causa, con invocación de injuria grave y pérdida de confianza, en los términos del art. 242 de la L.C.T.

Aduce que se trata de una PyME dedicada a la importación y comercialización de productos electrónicos, que el actor se desempeñó en el área de logística, en el depósito ubicado en Malvinas Argentinas, provincia de Buenos Aires (EE.UU. 5180, Predio San Eduardo, Nave 1), y que jamás prestó tareas en el domicilio de Salguero Gerónimo 2731 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.



Describe que las funciones del actor —vinculadas a la manipulación y control de inventarios de equipos celulares— requerían un alto grado de compromiso y precisión y que, sin embargo, aquél habría incurrido en múltiples incumplimientos: errores reiterados en el manejo y registro de mercadería, daño a productos al operar una apiladora con pallets de celulares, falta de cuidado en la ejecución de sus tareas, variados llamados de atención verbales, una sanción escrita de fecha 02.06.2023 por el daño causado a mercadería y una suspensión comunicada para el día 29.08.2023 como consecuencia de un nuevo episodio de falta de atención en el armado de un pedido, lo que habría generado perjuicios económicos y comerciales a la empresa.

Relata asimismo que, en el mes de septiembre de 2023, el actor habría incurrido en ausencias injustificadas, presentando un certificado médico por 48 horas sin diagnóstico preciso, y que al remitírsele un médico laboral al domicilio denunciado, se constató que no se encontraba allí, debiendo el trabajador reconocer con posterioridad que ya no residía en ese lugar y consignar una nueva dirección; que, aun así, tampoco habría atendido al médico remitido a ese nuevo domicilio, configurando —a criterio de la demandada— un incumplimiento grave del deber de buena fe y de colaboración. Agrega que, dentro del período cercano al distracto, el actor acumuló un número relevante de inasistencias (más de veintiséis en el lapso de un año), que fueron objeto de reclamos y advertencias por parte de sus superiores y del área de Recursos Humanos, sin que modificara su conducta.

En tal contexto, la demandada sostiene que la pérdida de confianza alegada en la carta documento N° 245318718 se encuentra sustentada en hechos concretos, debidamente documentados, que tornaron inviable la continuidad del vínculo laboral, y que el despido constituyó la última ratio luego de haber agotado las instancias disciplinarias previas. Destaca que la empresa, en su práctica habitual, abona las indemnizaciones cuando no existe causa que justifique el despido y que, en el caso de autos, procedió conforme a derecho al extinguir la relación por exclusiva culpa del trabajador.

Impugna la liquidación acompañada por la parte actora y todos los rubros reclamados por considerarlos improcedentes, tanto por haberse configurado —a su entender— un despido con causa, cuanto porque, aún para el supuesto de acogerse la acción en forma subsidiaria, la base salarial, la categoría, la jornada y la propia antigüedad no se condicen con la realidad de la relación. Cuestiona en particular la procedencia de la multa por deficiente registración, por no haberse siquiera invocado en forma clara hechos que la justifiquen, y rechaza la procedencia de las multas de los arts. 2 de la ley 25.323, y 80 de la L.C.T., alegando que las indemnizaciones y conceptos correspondientes habrían sido debidamente liquidados y puestos a disposición en tiempo y forma, y que los certificados del art. 80 L.C.T. fueron confeccionados con sujeción a las reales condiciones laborales del accionante, puestos a disposición tanto en formato electrónico a través de la plataforma “TuRecibo” como en soporte físico en sus oficinas y en la audiencia celebrada en sede administrativa, de modo que el eventual incumplimiento sólo obedecería a la renuencia del trabajador a retirarlos. Añade, por último, que la reciente ley 27.742 (“Ley de Bases”) ha derogado diversos regímenes sancionatorios, entre ellos los que reputa aplicables al sub lite, extremo que invoca en sustento del rechazo de las multas reclamadas.

Por todo lo expuesto, la demandada solicita el rechazo total de la acción incoada, con expresa imposición de costas.

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 la trabajadora.

De las pruebas producidas se extrae lo siguiente:

a. Prueba documental:

LA PARTE ACTORA ACOMPAÑÓ: Acta Poder N° 83011/2024; acta de cierre del procedimiento SECLLO; cartas documento Correo Argentino CD N° 245318718, TCL CD N° 250362970, CD N° 257638365, TCL CD N° 204437959 y TCL CD N° 216972083; recibos de sueldo expedidos por CC AGRO & TEC S.A. en dieciocho fojas; DNI del actor y credencial profesional de su letrada.

Por su parte, LA DEMANDADA ACOMPAÑÓ copia de Poder General Judicial; copia del intercambio telegráfico consistente en cuatro cartas documento y tres telegramas; copia de notificaciones de llamados de atención y de suspensiones; constancias de control de ausentismo emitidas por “CEMIBA” Medicina Laboral; recibos de sueldo y constancias de pago de liquidación final; así como copia de intercambio de e-mails de fecha 13 de septiembre de 2023.

En relación con la certificación de servicios y remuneraciones y el CERTIFICADO DEL ART. 80 LCT —que la demandada afirmó haber acompañado con la contestación—, advierto que tales instrumentos no fueron presentados en dicha oportunidad, pero sí acompañados con la pericia contable (cfr. fs. 96), con fecha de emisión 20/10/2023.

Respecto de la documental acompañada por la actora con su demanda, la misma debe tenerse por desconocida conforme lo expresado por la demandada al contestar demanda. A su vez, la documental acompañada por la demandada debe tenerse también por desconocida, de acuerdo con lo manifestado por la actora en su contestación al traslado conferido en los términos del art. 71 LO.

b. Prueba informativa:

En cuanto a la prueba informativa, el CORREO ARGENTINO respondió al oficio diligenciado informando la autenticidad de las piezas postales acompañadas por las partes, indicando las fechas de imposición, entrega y personas receptoras, detallando entre ellas las cartas documento N° 245318718, 250362970, 257638365, 250355174, 216972083, 016147281 y 204437959, con sus respectivas constancias de trazabilidad.

Asimismo, contestó oficio el CENTRO MÉDICO INTEGRAL (CEMIBA), certificando la autenticidad de las constancias de control de ausentismo acompañadas por la demandada. De dicho informe surge que el 06/09/2023 no pudo realizarse el control domiciliario por hallarse el profesional fuera del horario adecuado de llegada al domicilio; que el 13/09/2023 el actor no se encontraba en el domicilio consignado, informando una tía del trabajador tal circunstancia; y que el 14/09/2023 tampoco pudo concretarse el control en el domicilio alternativo denunciado, por falta de respuesta. Se adjuntó además copia de la historia clínica laboral.

c. Prueba testimonial.



En relación con la prueba testimonial, declararon en audiencia virtual de fecha 22 de abril de 2025 los testigos CRISTIAN WILFREDO ROMERO, HERNÁN EMILIO ROMERO y BLANCA ALEJO VÍCTOR HUGO.

El testigo [CRISTIAN WILFREDO ROMERO](#), gerente de operaciones de la empresa, señaló que ingresó en 2018 y que supervisaba de manera jerárquica al personal de depósito. Refirió recordar que el actor ingresó durante la pandemia, sin precisar fecha exacta. Describió que el actor desempeñaba tareas operativas de armado de pedidos y actividades generales de depósito, reportando a un supervisor y, por encima de éste, a un jefe y luego al propio testigo. Señaló que el actor fue sancionado “dos o tres veces”, mencionando particularmente un episodio en el que habría tirado un pallet de celulares por mala maniobra con una zorra manual, refiriendo que vio la caída en filmaciones internas. Indicó además que existieron inconvenientes con certificados médicos presentados por el trabajador. Manifestó que el actor dejó de laborar hace aproximadamente dos años y que, a su entender, ello obedeció a reiteradas sanciones por faltas y llamados de atención. No obstante, reconoció no tener claridad sobre el motivo final de la desvinculación. Describió el incidente del pallet como producido con una zorra manual, indicando que él no presenció la maniobra inicial sino que observó el hecho mediante cámaras. Señaló no recordar el salario del actor.

El testigo [HERNÁN EMILIO ROMERO](#), empleado y supervisor de la empresa, declaró que ingresó en octubre de 2021 y que supervisó directamente al actor. Describió que éste realizaba tareas generales de depósito, armado de pedidos, limpieza y orden. Señaló que el actor había tenido sanciones por faltas injustificadas y que —según dijo— vio cuando el actor tiró un pallet de celulares utilizando una máquina apiladora eléctrica. Relató que ocurrieron ausencias que él reportaba a Recursos Humanos, sin conocer qué tratamiento se les daba. Manifestó no recordar el salario ni la fecha de egreso del actor. A preguntas de la parte actora, describió la apiladora como una máquina eléctrica que levanta hasta cinco metros, señalando que no recordaba que existiera capacitación completa para operar ese equipo.

Por su parte, el testigo [BLANCA ALEJO VÍCTOR HUGO](#), propuesto por la actora, jubilado, afirmó haber trabajado con el actor y con la demandada hasta aproximadamente agosto o septiembre de 2023. Señaló que el actor realizaba diversas tareas, entre ellas armado de pedidos, y que su desempeño era “bueno”. Manifestó no recordar incidentes ni problemas laborales vinculados al actor. Indicó no poseer precisión sobre fechas ni salarios, pero sostuvo conocer por trato cotidiano las funciones del actor.

Impugnaciones:

[LA PARTE ACTORA IMPUGNÓ](#) las declaraciones de los testigos ofrecidos por la demandada mediante presentación en los términos del art. 90 LO, alegando su parcialidad por tratarse de dependientes actuales de la empresa y señalando múltiples contradicciones en sus dichos. Resaltó que Cristian Romero refirió supervisar al personal de manera directa, pero no recordó la fecha de ingreso del actor ni precisó el contenido de las supuestas sanciones; que describió un hecho visualizado sólo por cámaras sin aportar dichas filmaciones; y que sus afirmaciones sobre certificados médicos carecen de especificidad. Cuestionó igualmente la inconsistencia del relato sobre el episodio del pallet, señalando que Cristian Romero afirmó que ocurrió con una zorra manual, mientras que Hernán Romero afirmó que fue con una apiladora eléctrica, y que uno dijo haber visto el hecho por cámaras y el otro haber estado presente. La impugnación sostuvo que tales contradicciones, sumadas al desconocimiento de datos relevantes, tornan inhábiles los testimonios.



Finalmente, la actora destacó la ausencia de prueba informática que acreditara la autenticidad de las supuestas sanciones.

d. Prueba pericial contable.

En cuanto a la [PERICIA CONTABLE](#), el perito Ruben Fleichman Luder presentó su dictamen en fecha 19/02/2025. Informó haber examinado los libros y registros laborales y contables de la empresa, encontrándolos llevados en legal forma. Indicó que el actor se hallaba registrado desde el 03/12/2021, con categoría “Auxiliar A / Operario de celulares”, y remuneraciones que se detallan en los anexos acompañados. Aportó constancias de altas y bajas ante AFIP, estableciendo fecha de egreso el 26/09/2023 por baja por despido. Señaló que los certificados del art. 80 LCT y la certificación de servicios y remuneraciones fueron confeccionados y acompañados, aunque no constan firmados por el trabajador. Determinó que la antigüedad asciende a 1 año, 9 meses y 24 días. Indicó que no fueron exhibidas planillas horarias. Practicó tres liquidaciones: una sobre la base de \$291.606,12, otra sobre la base del salario conforme CCT 130/75 para la categoría Auxiliar A, y una tercera siguiendo la base indicada por la actora. En todas concluyó con la determinación de los montos indemnizatorios. Finalmente, informó que, si bien existe un recibo de liquidación final con fecha de pago 26/09/2023 y una orden de transferencia a una cuenta bancaria del actor, no se exhibió constancia de depósito, por lo cual no pudo acreditar el efectivo pago.

Ambas partes impugnaron la pericia.

La demandada cuestionó que el perito hubiese consignado que no se exhibió comprobante de depósito cuando —según alegó— dicho documento no fue solicitado expresamente, solicitando aclaraciones.

La actora, por su parte, cuestionó la falta de precisión del perito respecto a si las tareas eran coincidentes con la categoría asignada, así como la ausencia de análisis sobre la corrección de las remuneraciones percibidas. Solicitó asimismo aclaraciones sobre discrepancias entre fechas de ingreso que surgen de constancias de AFIP y las que surgen de los recibos y del relato de la demanda.

e. Alegatos.

En cuanto a los alegatos, la [PARTE ACTORA](#) afirmó que la prueba producida demuestra la improcedencia del despido con causa, señalando que la demandada imputó hechos genéricos, no probados y contradictorios; que no acreditó perjuicios concretos por las supuestas faltas; que no demostró la existencia de sanciones válidas; y que los certificados médicos fueron aceptados por RRHH según la cadena de e-mails acompañada. Cuestionó además la falta de prueba informática sobre las sanciones alegadas, la ausencia de capacitación para operar maquinarias y la inexistencia de constancia de pago de la liquidación final. Sostuvo que no existió injuria grave en los términos del art. 242 LCT y que, por tanto, corresponde el reclamo indemnizatorio, la multa del art. 2 de la Ley 25.323 y la del art. 80 LCT.

[LA DEMANDADA](#), en su alegato, sostuvo que la prueba producida confirma la existencia de incumplimientos reiterados del actor, detallando antecedentes disciplinarios, inasistencias injustificadas, frustración de controles médicos y negligencia en el manejo de mercadería. Afirmó que ello configuró la pérdida de confianza habilitante del despido con causa. Indicó que los certificados del art. 80 fueron confeccionados y puestos a disposición del actor en tiempo y forma,



que la registraci3n laboral fue correcta y que los aportes fueron debidamente ingresados. Sostuvo que la actora no acredit3 la falsa imputaci3n de despido incausado ni los rubros reclamados y solicit3 el rechazo 3ntegro de la demanda.

Con lo expuesto queda reseñada la totalidad de la prueba producida en autos, que ser3 analizada en el siguiente considerando.

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

Que, de inicio, resulta un dato cierto que la relaci3n laboral habida entre las partes finaliz3 por decisi3n de la empleadora CC Agro & Tec S.A., quien dispuso el distracto directo con justa causa mediante misiva fechada el 26 de septiembre de 2023, recepcionada por el trabajador conforme surge del informe producido por el Correo Oficial.

Habr3 de tener, de tal modo, establecida la fecha y el motivo del cese, en los t3rminos del art. 242 y 243 de la L.C.T.

En este contexto, corresponde delimitar los hechos que surgen como no controvertidos y aquellos que permanecen en disputa, a fin de fijar con precisi3n el marco f3ctico sobre el cual recaer3 el examen jur3dico. No se encuentra discutida la existencia del v3nculo laboral, su vigencia entre el 3 de diciembre de 2021 y el 26 de septiembre de 2023, la prestaci3n de servicios bajo la categor3a “Auxiliar A – Operario de celulares” encuadrada en el CCT 130/75 y la decisi3n extintiva adoptada unilateralmente por la empleadora.

Por el contrario, resultan controvertidos los hechos que la demandada invoca como injuria —faltas injustificadas, llamados de atenci3n, suspensi3n, deficiente desempeño, daño a la mercader3a, afectaci3n de la imagen empresarial— as3 como la real remuneraci3n mensual devengada por el trabajador y la existencia de perjuicios o antecedentes disciplinarios que pudieran justificar la p3rdida de confianza alegada.

De ello se desprende que el eje central de la cuesti3n consiste en determinar si la comunicaci3n rupturista cumple con las exigencias de claridad y especificidad impuestas por el art. 243 LCT y, en su caso, si los hechos all3 atribuidos fueron debidamente acreditados con la entidad que exige el art. 242 del mismo cuerpo normativo. Todo ello deber3 ser valorado conforme los principios de buena fe, continuidad del contrato de trabajo y proporcionalidad de la sanci3n (arts. 10, 62, 63 y 67 LCT), as3 como las reglas de distribuci3n de la carga probatoria previstas en el art. 377 del CPCCN.

En este estadio corresponde recordar que, trat3ndose de un despido decidido con invocaci3n de justa causa, la litis queda encuadrada bajo las exigencias del art. 242 de la L.C.T., que establece el est3ndar jur3dico 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, m3s adelante, si la demandada cumpli3 con la carga de acreditar en forma suficiente las circunstancias invocadas. Por lo que corresponde, previo a ingresar al an3lisis de los hechos, efectuar una breve reseña del marco legal aplicable.

El art. 242 de la LCT establece: “Una de las partes podr3 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 prosecuci3n de la relaci3n.



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, impositivos, modificativos o extintivos del derecho (art. 896 Cód. Civ.), en que los contendientes sustentan sus pretensiones.

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

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

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

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

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

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

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

La Jurisprudencia ha dicho:

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

“El despido constituye la máxima sanción prevista para el contrato de trabajo, por lo que en casos en que el incumplimiento reúne menor gravedad debe acudirse, en orden a la tutela del principio de proporcionalidad que toda sanción debe tener respecto de la falta cometida, a la



aplicación de una sanción disciplinaria de menor entidad y no a la disolución del contrato de trabajo.” (CNAT, Sala II, 28/12/1995 Llampá de Asato, Haidee c. Ferrucci SA).

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

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

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

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

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

Para que el despido tenga justa causa debe existir una inobservancia de las obligaciones de alguna de las partes de tal entidad que configure injuria. Por lo tanto, no cualquier incumplimiento de una obligación contractual justifica el despido. Teniendo en cuenta los principios generales del derecho del trabajo y el principio de continuidad y estabilidad en el empleo, así como el principio de buena fe, el párr. 1º del art. 242 LCT limitó las posibilidades al determinar que “una de las partes podrá hacer. consienta la prosecución de la relación”

El despido para ser justificado o con justa causa, debe observar el comportamiento disvalioso del trabajador el cual debe ser grave e impediendo de la relación laboral, la que no podría proseguir ni aun a título provisorio y/o experimental (Cfr. CAPON FILAS, Rodolfo, Derecho del trabajo, Librería Editora Platense, La Plata, 1998, p. 815 y ss.).

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



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

Pacífica jurisprudencia ha dicho;

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

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

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

En lo pertinente, la comunicación extintiva expresa: **“toda vez que en distintas oportunidades ha tenido faltas injustificadas, llamados de atención, cuenta en su legajo con una suspensión, perjudicando y afectando la imagen de la empresa en forma contraria a las buenas costumbres y elementales normas de educación y vulnerando así el deber de buena fe, como asimismo el de diligencia y colaboración. Por ello, en virtud de la pérdida de confianza en el desarrollo de su labor, se torna imposible la prosecución del vínculo laboral...”**

Analizada la misiva remitida por la demandada, se advierte que la empleadora no cumplió con tales recaudos.

En efecto, la misiva se limita a enunciar un conjunto heterogéneo de expresiones genéricas —“faltas injustificadas”, “llamados de atención”, “una suspensión”, “afectar la imagen de la empresa”, “contrarias a las buenas costumbres”, “pérdida de confianza”— sin indicar ningún hecho concreto, sin precisar fechas, circunstancias, modalidad de los supuestos incumplimientos, ni el modo en que tales conductas habrían afectado la actividad empresarial o la continuidad del vínculo.

La referencia a una supuesta “pérdida de confianza”, por su parte, constituye una cláusula vacía de contenido si no se encuentra vinculada a hechos determinados y debidamente individualizados, pues la jurisprudencia ha sostenido reiteradamente que dicha causal no puede operar de manera autónoma ni desligada de hechos comprobables.



La carta documento tampoco especifica qué día se habrían producido las faltas injustificadas; cuándo y por qué motivo se habrían impartido los llamados de atención; en qué fecha se habría dispuesto la suspensión ni cuál habría sido la falta concreta que la motivó; cómo se habría afectado la imagen de la empresa; ni quién o quiénes habrían advertido tales incumplimientos. Nada se dice acerca del contexto de las supuestas irregularidades, ni del modo en que ellas impidieron continuar la relación de trabajo. La comunicación se limita a insertar fórmulas genéricas y conceptuales, sin identificación de hechos verificables, lo que impide al trabajador conocer con exactitud la conducta que se le atribuye y, por ende, ejercer su derecho de defensa.

La omisión de estos datos objetivos vuelve la comunicación vaga, abstracta y carente de concreción, incumpliendo el recaudo formal que condiciona la validez del despido con causa.

En definitiva, ninguna de las causales mencionadas satisface la claridad exigida por el art. 243 L.C.T., por lo que, ya desde esta perspectiva, la decisión extintiva adolece de vicios insalvables que impiden conferirle eficacia jurídica.

Sin perjuicio de ello, aun situando el análisis en la posición más favorable para la demandada —esto es, aun asumiendo hipotéticamente que la comunicación cumpliera con el art. 243— corresponde señalar que, en tanto fue la empleadora quien decidió la ruptura del vínculo por exclusiva culpa del trabajador, le incumbía la carga de probar los hechos endilgados, en virtud de lo dispuesto por el art. 377 CPCCN.

Realizado el examen de las probanzas producidas en autos, conforme las reglas de la sana crítica racional (art. 386 CPCCN), anticipo que la demandada no ha logrado acreditar siquiera uno de los hechos enunciados como injuria.

En primer lugar, nada se ha probado respecto de las supuestas faltas injustificadas. Los informes médicos acompañados no acreditan conducta deliberada del trabajador; las visitas domiciliarias no resultaron concluyentes y, en algunos casos, ni siquiera fueron realizadas dentro del horario de reposo; y la propia documental interna de la empresa se encuentra desprovista de eficacia probatoria, en tanto fue desconocida por la actora y la demandada no produjo la indispensable pericia informática para acreditar su autenticidad, fecha, emisión y efectiva notificación al trabajador. La consecuencia es clara: la existencia de faltas injustificadas carece de todo sustento.

Tampoco se ha acreditado la existencia de llamados de atención o suspensiones válidamente notificadas. La demandada alegó la existencia de comunicaciones disciplinarias por medio de plataforma interna, pero, reitero, ninguna de ellas fue corroborada mediante prueba técnica idónea. El solo hallazgo de archivos digitales en un sistema interno no basta para tenerlos por válidos, máxime cuando el trabajador los desconoce y la empleadora no acredita recepción fehaciente. Nada en autos permite concluir que tales medidas disciplinarias hayan existido como actos jurídicos eficaces.

Con relación al supuesto daño a la mercadería —que la defensa intentó erigir como hecho central—, la prueba rendida resulta insuficiente. Los testigos ofrecidos por la propia demandada brindaron versiones contradictorias respecto del instrumento utilizado, del modo en que se habría producido el hecho y del momento en que habría ocurrido. No se acompañaron los videos que, según uno de los deponentes, existían; y no se produjo constancia objetiva de perjuicio económico alguno. Tampoco se logró ubicar el hecho en un tiempo y espacio determinados. En tales condiciones, la existencia del episodio no puede tenerse por probada.



También se afirmó que el actor habría afectado la imagen de la empresa, pero no se aportó ningún elemento que demuestre tal perjuicio. La referencia, otra vez, permanece en el plano de lo meramente declarativo.

Por lo demás, la propia remuneración denunciada como base salarial por el trabajador fue objeto de negativa expresa por parte de la demandada, de manera tal que constituye un hecho controvertido que debe resolverse con base en la documentación contable y los recibos acompañados. Nada en autos demuestra que el salario informado por el trabajador sea incorrecto y, por el contrario, la pericia contable guarda congruencia con los valores denunciados, razón por la cual tendré por acreditada la mejor remuneración devengada en los términos del art. 245 LCT, conforme fuera denunciada en la demanda.

Así las cosas, la empleadora no ha logrado acreditar ninguna de las conductas injuriosas invocadas en su comunicación rupturista. La ausencia de prueba eficaz impide, entonces, tener por configurada la injuria grave exigida por el art. 242 LCT.

Pero aun si, en un ejercicio estrictamente argumentativo, pudiera aceptarse que alguno de los hechos alegados hubiese sido acreditado —lo que no ha ocurrido—, ello tampoco justificaría la decisión rupturista. La validez del despido con causa exige que exista una proporción razonable entre la falta imputada y la sanción aplicada, y que la medida adoptada sea la última ratio frente al incumplimiento del trabajador. En el caso, el actor carecía de antecedentes disciplinarios graves, no existe constancia de que se hayan aplicado sanciones progresivas en los términos del art. 67 LCT y no se ha demostrado perjuicio económico concreto para la empleadora. De haberse acreditado algún incumplimiento menor, correspondía aplicar una sanción proporcional orientada a la continuidad del vínculo, conforme los principios de buena fe (arts. 62 y 63 LCT) y de conservación del contrato (art. 10 LCT). La decisión de optar directamente por la ruptura aparece, entonces, como desmesurada y contraria a los parámetros de razonabilidad.

Por todo lo expuesto, considero injustificado el despido dispuesto por la empleadora. En consecuencia, corresponde calificar el distracto como despido sin causa, con la consecuente procedencia de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T., junto con los restantes créditos reclamados que resultan acreditados en autos. Así lo decido.

III. Como consecuencia de todo lo desarrollado hasta aquí:

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

2. Ley 25.323 (art. 2). Estimo prudente no aplicar el incremento establecido en tal norma, ello en atención a las particularidades del presente caso y con motivo de la facultad otorgada en la misma norma al Suscripto.

3. En cuanto a la multa prevista en el art. 80 de la L.C.T., cabe señalar que el certificado previsto por dicha norma fue confeccionado por la demandada dentro del plazo legal de treinta días desde la extinción del vínculo, conforme surge de la fecha de emisión obrante en el instrumento (20/10/2023), apenas veinticuatro días después del egreso ocurrido el 26/09/2023. Si bien el documento no fue acompañado al momento de contestar demanda, lo cierto es que la empleadora lo incorporó efectivamente durante la compulsa pericial, quedando en consecuencia a disposición de la trabajadora en estos actuados. Esta circunstancia satisface la finalidad de la norma, que no es otra



que garantizar la disponibilidad del certificado y no sancionar meras desprolijidades formales en la entrega. No verificándose un perjuicio actual para la accionante, corresponde desestimar la aplicación de la multa prevista en el art. 80 de la L.C.T.

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

- Fecha de ingreso: 03/12/2021
- Fecha de egreso: 26/09/2023
- Remuneración mensual: \$291.603,12
- Categoría: Auxiliar A – Operario de celulares
- Convenio colectivo: CCT 130/75

RUBROS INDEMNIZATORIOS	
Indemnización por antigüedad (art. 245 LCT)	\$ 583.206,24
Indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 LCT)	\$ 291.603,12
SAC sobre indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 LCT)	\$ 24.300,26
Integración del mes de despido (art. 233 LCT)	\$ 38.880,42
SAC sobre integración del mes de despido (art. 233 LCT)	\$ 3.240,63
Días trabajados del mes del despido	\$ 252.722,70
Vacaciones proporcionales (art. 156 LCT)	\$ 119.907,20
SAC sobre vacaciones (art. 156 LCT)	\$ 9.992,27
SAC proporcional	\$ 69.505,40
TOTAL	\$ 1.393.357,65

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

Ahora bien, ante nuevas circunstancias de índole económica, habré de seguir los extremos articulados en el voto del distinguido jurista Dr. 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 (26.06.23) se adicionen los intereses del Acta 2658 de la CNAT (tasa activa efectiva anual vencida, Cartera General Diversas del Banco Nación), hasta el efectivo pago.

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

VI.- Para regular los honorarios tendré en cuenta el monto del litigio, mérito, importancia y éxito de los trabajos realizados, como así también lo normado por la Ley 21.839 (art. 38 L.O.) y concords. Ley 24.432 y que comprenderá la totalidad de los trabajos realizados. Las sumas correspondientes a los honorarios que se regularán deberán ser abonadas dentro del quinto día de firme la presente y para el caso de incumplimiento en su oportuno pago llevarán intereses (conf. Art. 768 del C. Civil y Comercial) a las tasas resultantes del Acta CNAT 2658. Asimismo, y en caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las sumas fijadas en concepto de honorarios de los letrados y peritos actuantes en autos el impuesto al valor agregado, que estará a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.

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

1) Hacer lugar a la demanda promovida por **FALLET, BRIAN JOEL** y condenar a **CC AGRO & TEC S.A.** a pagarle al actor, dentro del quinto día y mediante depósito de estilo en el Banco Oficial, la suma de la suma de **PESOS UN MILLON TRESCIENTOS NOVENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y SIETE CON 65/100 (\$ 1.393.357,65)**, con más los intereses señalados en la parte pertinente.

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

3) Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado en forma conjunta e incluidas sus actuaciones ante el SECCLO de la parte actora en la suma de 10 UMA y de la parte demandada en la suma de 8 UMA. Como así también al perito contador en la suma de 3 UMA. Las sumas se encuentran actualizadas al momento del presente pronunciamiento.

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

