En la ciudad de Trelew, a los 25 días de agosto del año dos mil veinticinco, se reúne la “Sala 2” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Marcelo Fernando Peral y la presencia del Sr. Juez de Cámara Dr. G. Nicolás Walter, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“<Persona 9>** G. c/ <Persona 25> **<Persona 25> s/ Cobro de pesos e indem. de ley” (Expte. Nro. 407 - Año 2025 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. Los Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada?, SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado con fecha 06/08/2025.

I. A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. G. N. Walter dijo:

1. **SÍNTESIS DE LAS CUESTIONES A RESOLVER**.

1.1.- La Sentencia Definitiva recurrida.

El juez de primera instancia dictó la sentencia definitiva N° 35/2025 haciendo lugar parcialmente a la demanda entablada por <Persona 3> en contra de la <Persona 26>.

Rechazó los reclamos indemnizatorios por despido y por daño moral. No obstante, hizo lugar al reclamo por diferencias salariales derivadas de la incorrecta categorización, aplicando lo previsto en el art. 23 inc. d) del CCT, así como a la multa del art. 45 de la Ley 25.345 por incumplimiento del art. 80 LCT, dado que la empleadora no entregó los certificados de trabajo pese a la intimación fehaciente.

Determinó el monto total a favor del actor en $4.967.771,01 en concepto de diferencias salariales y multa, con más intereses conforme tasa del <Persona 27>, rechazando la aplicación de sanciones procesales contra los letrados intervinientes. Finalmente, reguló honorarios a las partes conforme al éxito parcial de la acción.

Asimismo, impuso las costas sobre el punto I a la demandada y reguló los honorarios del <Persona 5> un 17,5 % y un 11% para el <Persona 2>, debiendo calcularse tales porcentajes sobre el monto que resulte determinado en la etapa de ejecución de esta sentencia, teniendo en cuenta los mínimos arancelarios (arts. 6, 7, 8, 46 y 60 de la Ley XIII Nº 4), todos con más el IVA, en caso de corresponder.

Por último, impuso los honorarios a cargo del actor por la parte del reclamo que desestimó, fijando los del <Persona 2> en el 17 % con más el IVA; sin regulación de honorarios a favor del <Persona 5> en atención al pacto de cuota litis celebrado con su cliente y homologado a hojas 15 vta.

Para decidir de este modo, el magistrado, en primer lugar, descartó la defensa articulada por la parte actora referida a que el 20/10/2023 no había concurrido a su lugar de trabajo, argumentando que esa fecha —consignada en la carta documento del despido— respondía a un error material y que, en realidad, el hecho investigado en el Sumario Administrativo

Nº 09/2023 se produjo el 30/10/2023. Señaló que tal error no afectaba la validez del procedimiento sumarial ni de la imputación efectuada por la empleadora.

Seguidamente, respecto de las causales del despido, dijo que la decisión que adoptó la empleadora y comunicó al actor el día 28 de noviembre de 2023 -CD <Archivo 1>-, como culminación del procedimiento investigativo a través del sumario 09/2023, hojas 27 del mismo, se circunscribe a encuadrar la conducta dentro de lo normado en el art. 78 inc. c) del CCT aplicable a la actividad.

Puntualizó que la carta documento remitida al trabajador indica que: vistas las constancia y pruebas existentes en el sumario surge que el día *20-10-2023*, en el horario comprendido entre las 15,30 y 15,40 hs., <Persona 3> junto al empleado <Persona 16> procedieron, sin autorización alguna y sin que le fuera dada dicha orden por personal jerárquico del Sector donde se desempeñan, a la extracción de un medidor de agua en el domicilio y por ello la empleadora consideró que esa conducta encuadra, dentro del art. 78 inc. c) del CCT, como falta muy grave.

Por otra parte, de acuerdo con las pruebas incorporadas en la causa "<Persona 16> c/ <Persona 28>" (Expte. N° 1041/2024), así como con el sumario administrativo y las evidencias producidas en el presente expediente, concluyó que el procedimiento administrativo se desarrolló conforme a lo dispuesto en el CCT 625/11, sin que se verifiquen las irregularidades denunciadas por el actor.

Tuvo por acreditado que, el día 30 de octubre de 2023, entre las 15:30 y las 15:40 hs, el actor, junto con el empleado <Persona 16>, procedió a retirar un medidor de agua instalado en el domicilio ubicado en <Persona 1> de la ciudad de Trelew, sin contar con orden de trabajo o autorización de un superior jerárquico, y sin que mediara reclamo o pérdida de agua que justificara tal intervención.

Asimismo, sostuvo que de las declaraciones testimoniales de <Persona 22> y <Persona 23> surge como es la mecánica de trabajo de la cuadrilla del sector agua y cloaca de la cooperativa de la recepción y asignación de reclamos. Destacó que ambos coincidieron en que no existía orden de reparación para el domicilio referido y que no se había informado una pérdida significativa que ameritara la extracción del medidor.

Además, detalló que el testigo <Persona 23> había manifestado que el procedimiento observado en las imágenes de las cámaras no se correspondía con el protocolo habitual y que no se entregó el medidor retirado en el depósito al finalizar la jornada.

A continuación, resaltó que la propietaria del inmueble de la <Lugar 1>, <Persona 12>, declaró que no había solicitado servicio ni reparación, que el medidor no presentaba pérdidas y que, el 31/10/2023, el actor se presentó en su domicilio acompañado por su pareja, <Persona 14>, para pedirle que retirara la denuncia policial radicada el día anterior, manifestando que "no era para tanto" y que la negativa podría acarrearle consecuencias.

Conforme ello y a las constancias obrantes en el expediente N° 1041/2024, el magistrado tuvo por acreditado que el actor, en su condición de jefe de cuadrilla, era el responsable de las decisiones operativas de su equipo, que la extracción se hizo sin orden previa, que el medidor no fue devuelto al finalizar el día, que no se gestionó el pedido formal de reparación y que, al día siguiente, <Persona 3> había concurrido personalmente al domicilio de la usuaria con la finalidad de que retirara la denuncia, conducta que consideró como intimidatoria.

También, evaluó lo expuesto por el testigo <Persona 8>, quien detalló que se encuentra jubilado, que se desempeñó como capataz y explicó que el capataz general es quien proporciona los pedidos de reparación al jefe de cuadrilla, que quien recibe las órdenes de reparación es quien decide, que si es complicado llaman al capataz general, que el medidor puede ser retirado si no se puede reparar y no hay orden o pedido, pero el encargado de cuadrilla luego debe dar cuenta de ello a la guardia.

Con base en ello, concluyó que el procedimiento de extracción del medidor fue irregular y que <Persona 3> como jefe o encargado de cuadrilla debe responder por el mismo, alegando que desde ese punto de vista cobraría entidad el análisis de la causa de despido.

Seguidamente, transcribió lo dispuesto por el art. 242 de la LCT y entendió que el hecho motivo de la disolución contractual era suficientemente grave para justificar la decisión que el empleador adoptó, dado que, a su criterio, impedía continuar con el vínculo laboral que unían al demandante con su empleadora. Por ello, desestimó los reclamos por indemnizaciones derivadas del despido y por daño moral, afirmando que la empleadora actuó dentro de los límites de la Ley y del convenio colectivo.

En conclusión, el magistrado afirmó que “si tiene cuatro patas y ladra es perro” (sic); por lo consideró que resulta justa esa decisión respecto a <Persona 3>.

En cuanto a las restantes pretensiones, rechazó el reclamo por daño moral, sin embargo, admitió el reclamo por diferencias salariales derivadas de la incorrecta categorización, señalando que, aunque no correspondía el ascenso, sí debía abonarse al actor el salario correspondiente a la categoría reemplazada (art. 23 inc. d, del CCT 625/11). Asimismo, declaró procedente la multa del art. 45 de la Ley 25.345 por incumplimiento del art. 80 del LCT, toda vez que la empleadora no entregó los certificados de trabajo ni la documentación prevista, pese a las intimaciones fehacientes.

Dicha sentencia fue apelada por la parte actora (ID 1921371, 23/05/2025) y por la parte demandada (ID 1921142, 23/05/2025), recursos concedidos el 27/05/2025.

1.2. El recurso de apelación de la parte actora.

1.2.1. *Primer agravio: invalidez del despido*: En primer lugar, el recurrente cuestiona la sentencia por considerar que incurre en un error esencial al omitir un análisis técnicojurídico de la comunicación de despido, incumpliendo con lo establecido en el art.

243 de la LCT, el debido proceso y el derecho de defensa. Afirma que el magistrado no examinó la carta documento de despido con el rigor formal exigido, aceptando como válida una redacción que carece de la "suficiente claridad causal" requerida, presentando en cambio múltiples causales yuxtapuestas, imprecisas y en algunos casos inconexas con el hecho principal imputado.

Destaca que la comunicación de despido remite los diferentes incisos del art. 78 del CCT, que tipifica faltas muy graves tales como fraude, deslealtad, hurto, desaparición o inutilización de materiales, actividades contrarias a la empresa, abandono de trabajo, entre otras, pero sin establecer una conexión directa y específica con el hecho narrado —la supuesta extracción no autorizada de un medidor de agua—, generando así un "enigma" respecto de cuál fue realmente la causa de despido.

Afirma que la invocación simultánea y genérica de tales figuras, sin descripción clara y precisa de la conducta que las configuraría, impide al trabajador ejercer adecuadamente su derecho de defensa y vulnera el principio de invariabilidad de la causal.

Subraya que el juez incluso reformuló el texto de la comunicación, incorporando expresiones y valoraciones que no surgen del instrumento original, con lo que distorsionó el contenido real del acto extintivo. Tal proceder —sostiene— no solo desconoce la finalidad protectoria del art. 243 de la LCT y la exigencia de buena fe contractual en la extinción, sino que contradice la doctrina jurisprudencial que vincula la "suficiente claridad causal" con la garantía de defensa en juicio.

En ese marco, el apelante sostiene que la redacción defectuosa y contradictoria de las causales del despido, sumada a la falta de análisis formal por parte del juez de primera instancia, lo torna improcedente. Entiende que es inadmisible que una decisión jurisdiccional se asiente sobre una comunicación poco clara y de interpretación dudosa, sino que, además, omite establece con claridad cuáles son los términos y causales del cese del vínculo, circunstancia que afecta directamente los derechos del trabajador.

1.2.2. *Segundo agravio: modificación de la causal del despido y valoración de la prueba*: En su segundo agravio, en resumen, el apelante cuestiona que el juez haya alterado la causal de despido contenida en la carta documento, suprimiendo y modificando hechos, e incorporando elementos ajenos al distracto, en violación al art. 243 LCT y al principio de invariabilidad de la causa.

Sostiene que la sentencia parte de una versión reducida del hecho —la extracción no autorizada de un medidor—, omitiendo las restantes imputaciones originales, lo que vulnera el derecho de defensa y el debido proceso. Alega que el juez valoró la prueba desde una premisa preconcebida de culpabilidad, utilizando expresiones categóricas y dando por acreditados extremos no probados o contradictorios con las constancias de la causa, desatendiendo evidencia favorable tales como: su antigüedad, ausencia de antecedentes,

inexistencia de hallazgos en allanamientos y el trato desigual respecto de su compañero de mayor jerarquía, para quien el despido fue declarado improcedente.

Dice que el lenguaje utilizado por el sentenciante—"si tiene cuatro patas y ladra, es perro"— no es inocente: expresa una lógica de confirmación, no de valoración. En lugar de preguntarse qué ocurrió en función de la prueba producida, el juzgador parte de una conclusión preconcebida y acomoda la interpretación de los hechos para sostenerla, prescindiendo de toda duda razonable.

A continuación, hace un análisis pormenorizado cada una de las afirmaciones expuestas en la sentencia. En síntesis, detalla que la extracción del medidor no era una tarea ajena a sus funciones, por lo que no constituye falta muy grave en los términos del CCT, salvo que se acompañara de hechos adicionales no acreditados. Afirma que las órdenes de trabajo no se impartían exclusivamente por escrito, sino también de manera verbal y por medios informales, extremo que la sentencia desconoce.

Por otra parte, puntualiza que no se acreditó la inexistencia de una orden o pedido de reparación, pues la dinámica laboral permitía actuaciones por reclamos verbales o espontáneos y que, la afirmación sobre la inexistencia de pérdidas en el medidor proviene de la denunciante y fue refutada por otros testimonios técnicos.

Alega que tampoco se probó la falta de entrega del medidor, ni su retención indebida, ni que la presencia del vehículo de la cooperativa en determinado lugar implicara conducta ilícita. Por otra parte, indica que la visita del actor a la denunciante al día siguiente no puede constituir una prueba incriminatoria sin contexto y sin vinculación directa con el despido.

Además, el apelante señala que el fallo omite considerar pruebas que lo favorecen tales como: su buena trayectoria laboral, ausencia de antecedentes disciplinarios, los allanamientos y las pericias que no hallaron indicios de ilícito, su antigüedad y deuda salarial reconocida por el propio juez, así como el trato desigual respecto de su compañero.

1.2.3. *Tercer agravio: tipificación errónea de la falta. Falta de proporcionalidad*. *Gravedad de la sanción e interpretación en contra del trabajador*: El apelante cuestiona que la sentencia de primera instancia haya considerado como causal de despido, como un hecho "muy grave", en los términos de los arts. 78 inc. c) y 79 inc. c) del CCT de Luz y Fuerza de la Patagonia, la extracción de un medidor de agua sin autorización expresa. Sostiene que tal conducta, aun en el supuesto de haberse verificado, forma parte de las tareas propias del actor y, en todo caso, podría subsumirse como desobediencia a órdenes de trabajo (art. 79 inc. b, del CCT), calificada como falta grave, pero nunca como falta muy grave, única categoría que habilita el despido directo.

Explica que el régimen disciplinario del CCT establece una tipificación expresa de conductas sancionables (art. 78), diferencia claramente entre faltas graves y muy graves (art. 79) y exige la sustanciación de un procedimiento sumarial previo (art. 80). Dice que,

este sistema limita la discrecionalidad del empleador y otorga garantías sustanciales al trabajador, las cuales no fueron valoradas por el juez. Señala que la calificación efectuada por el juez implica la aplicación de una sanción no prevista y desproporcionada, en abierta contradicción con los principios de legalidad, tipicidad y proporcionalidad que rigen en el derecho sancionador laboral.

Agrega que el sentenciante omitió verificar si la conducta imputada se encontraba tipificada en el art. 78 del CCT y que construyó una causal distinta a la invocada en el despido, elevando una desobediencia genérica, “falta de autorización para extracción del medidor”, a la categoría de falta muy grave sin sustento normativo. Destaca que el propio CCT contempla, incluso en el art. que regula el despido, sanciones de menor entidad (incisos a y b), convalidando la idea de que la desvinculación con justa causa debe ser siempre una última opción.

En consecuencia, entiende que la sentencia incurre en un vicio insalvable al aplicar una sanción no tipificada y omitir las exigencias procedimentales y sustantivas del régimen convencional, por lo que solicita la revocación del fallo y la imposición de costas a la demandada.

1.2.4. *Cuarto agravio: rechazo del daño moral:* En este punto el recurrente expresa que el juez de primera instancia incurrió en error en el derecho y en una valoración arbitraria, al sostener que la empresa no trató al actor como delincuente, justificando el despido por falta muy grave conforme al art. 78 inc. c) del CCT y al procedimiento sumarial realizado.

Seguidamente, señala que esta conclusión parte de una premisa equivocada: que la existencia de una falta grave excluye la posibilidad de daño moral. Dice que dicha interpretación contradice la doctrina vigente y el principio de reparación integral previsto en el art. 1740 del CCCN y en el art. 75 de la LCT, que establece una fuente autónoma de responsabilidad contractual vinculada al deber del empleador de garantizar la seguridad psicofísica del trabajador, cuyo incumplimiento genera obligación resarcitoria.

Enfatiza que la carta documento de despido invocó expresamente conductas como “hurto” y “robo”, términos que remiten inequívocamente a delitos, lo que proyectó sobre el actor una imagen social estigmatizante, con efectos devastadores reconocidos en la causa, incluyendo aislamiento laboral y difusión pública de la denuncia penal, vulnerando derechos constitucionales como el derecho al honor, la presunción de inocencia, el debido proceso y la buena fe contractual.

Asegura que el juez soslayó estos hechos y limitó el análisis al cumplimiento formal del procedimiento sumarial, ignorando que para configurar el daño moral no es necesario acreditar enfermedad, sino el sufrimiento causado, según jurisprudencia constante de la Corte Suprema.

Finalmente, solicita se condene al pago de daño moral conforme al principio de reparación plena del art. 1740 del CCCN, art. 75 LCT y doctrina constitucional aplicable, con determinación del monto en ejecución o fijación prudencial en esta instancia.

1.2.5. *Quinto agravio: rechazo del ascenso de categoría y omisión de aplicación del art. 1 de la Ley 25.323:* Indica que la sentencia recurrida incurrió en un doble error sustancial: rechazó el ascenso automático del trabajador a la categoría 13 del CCT 625/11, a pesar de que en la sentencia se reconoce que desempeñó funciones propias de dicha categoría durante un período prolongado; sin embargo, omitió analizar la aplicación del art. 1 de la Ley 25.323, configurando una grave omisión.

Considera que el juez realizó una interpretación literal del art. 23 inc. e, del CCT, negando el ascenso por no acreditarse el plazo mínimo o formalidades, desconociendo la primacía de la realidad laboral y el reconocimiento jurídico del efectivo desempeño de tareas superiores, que en este caso fue prolongado y funcional para el empleador.

Además, remarca que el empleador incurrió en una registración defectuosa conforme al art. 1 de la Ley 25.323, no sólo en lo salarial sino también en términos previsionales, conducta que fue reiterada durante la relación laboral y que se hallaba vigente al momento del despido. Señala que dicha la sentencia reconoce la obligación del empleador de pagar el salario correspondiente a la categoría 13, lo que evidencia la registración defectuosa.

Por último, considera que corresponde reconocer el ascenso al actor conforme al art. 23 inc. e del CCT y declarar la existencia de registración defectuosa que habilita la aplicación de la multa prevista en la Ley 25.323.

Finalmente, solicita se declare la procedencia de los rubros indemnizatorios correspondientes (art. 245 LCT, preaviso, integración del mes de despido, multas Ley 25.323) y se readecue la regulación de honorarios.

1.3. <u>Expresión de agravios de la demandada:</u>

La demandada se agravia únicamente en cuanto la sentencia apelada hizo lugar a la indemnización por diferencias salariales reclamada. Dice que el juez fundó su decisión en que el actor estaba registrado en una categoría inferior a la que le correspondía, por haber reemplazado a un trabajador de categoría superior durante la pandemia, y ordenó el pago de una diferencia salarial, sin explicar ni fundar en prueba.

Además, indica que el propio juez reconoció la ausencia de colaboración probatoria de ambas partes para determinar si el pago fue correcto, lo que evidencia una clara orfandad probatoria. Afirma que abonó un adicional por reemplazo, y que ello no fue desvirtuado por el actor.

Manifiesta que dicho vicio probatorio impide el reconocimiento de las diferencias salariales reclamadas, en tanto no se han aportado los elementos mínimos necesarios para que el tribunal evalúe su procedencia. En tal sentido, resalta que los principios protectores

del derecho laboral no eximen al actor de cumplir con la carga probatoria en respaldo de sus pretensiones.

En conclusión, sostiene la indemnización por diferencias salariales no resulta procedente en el presente caso por falta de motivación suficiente y ausencia de prueba que permita sostener la reclamación.

1.4. Mediante ID 1946846 (02/06/2025) la actora y por ID 1939093 (05/06/2025) la parte demandada, contestaron los traslados que fueron conferidos el 02/06/2025 y 06/06/2025, respectivamente.

2.- **CONSIDERACIONES DE LA SOLUCIÓN A PROPONER**.

Realizada sucintamente la relación de las cuestiones a resolver, corresponde abocarme a su tratamiento, adelantando que trataré aquellos agravios que sean conducentes y pertinentes a la decisión del recurso, en tanto, no es obligación de los jueces seguir a las partes en todas sus alegaciones y argumentos; bastando con que se hagan cargo de aquellos que sean necesarios y suficientes para la decisión del litigio (Fallos 221:37; 222:186; 226:474; 228:279; 233:47; 234:250; 243:563; 247:202; 302:539; 310:1835; 322:270; 329:1951; entre otros; esta Sala SIL N° 14/2012; Carrió, Genaro R., "El recurso extraordinario por sentencia arbitraria", Ed. Abeledo-Perrot 1983, T° primero, p. 66).

En tal sentido, a fin de dar respuesta a los agravios expuestos por la parte actora, aclaro que trataré el primer, el segundo y el tercer agravio en forma conjunta atento a su íntima vinculación relacionada con la causal de despido invocada por la patronal.

2.1. *La sanción de despido comunicada*.

2.1.1. En primer lugar, corresponde señalar que la comunicación de despido del trabajador <Persona 3> fue la siguiente: "*Trelew, noviembre 28 de 2023. Siguiendo expresas instrucciones del Consejo de Administración y a las resultas del "Sumario interno 09/23", iniciado en cumplimiento de lo prescripto por el Convenio Colectivo 625/11, Capitulo XIV -Art. 78 y concordantes- y visto las constancias y pruebas allí existentes de lo cual surge que el día 20-10-23 en el horario comprendido entre las 15,30 y 15,40 horas usted junto al empleado <Persona 3> procedieron, sin autorización alguna y sin que le fuera dado dicha orden por personal jerárquico alguno del Sector donde se desempeñan, a la extracción de un medidor de agua en el domicilio sito en <Lugar 1> de esta ciudad y considerando que dicha conducta está enmarcada dentro de lo normado por el art. 78, inciso C del CCT (Faltas muy Graves), apartados: 3): El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas…; 5) Hacer desaparecer, inutilizar materia prima, materiales de la inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, materiales, instalaciones de la empresa; 9) Dedicarse a actividades contrarias a los intereses de la empresa o que pudieran incidir en decoro o menoscabo de buen nombre e imagen de la misma; 12) Abandonar el trabajo en*

puestos de responsabilidad, y visto que dichos comportamientos están tipificados en el art. 78, inciso C del CCT como faltas muy graves, corresponde por ello la sanción del inciso C-punto 3- del art. 79 de dicho cuerpo por lo cual notificamos el despido con causa a partir de la fecha. Liquidación final, Certificación de Servicios y Certificado art. 80 CCT a disposición dentro del plazo de Ley. Queda Ud. debidamente notificado.".

Es decir, la circunstancia fáctica imputada al trabajador para justificar su despido fue —en definitiva— retirar un medidor de agua en el domicilio ubicado en <Lugar 1> de Trelew sin la debida autorización u orden de parte de personal jerárquico. Ese actuar, para el empleador, justificó posicionar el supuesto dentro del inc. c del art. 78 del CCT donde se mencionan diversas conductas ejemplificativas.

2.1.2. Según mi punto de vista, resulta insoslayable recordar que este proceso se encuentra estrechamente vinculado con otro expediente tramitado ante el mismo Juzgado laboral y ante esta misma Cámara —autos "<Persona 16> c/ <Persona 29> s/ cobro de pesos e indemnizaciones de ley (Expte. N° 132/2025 CAT)— en el que se debatió la misma situación fáctica. En aquel caso, el trabajador <Persona 16>, dependiente de la misma empresa demandada y partícipe en la misma cuadrilla de trabajo de <Persona 3> en la ocasión, fue igualmente desvinculado por una carta documento que imputaba, como única causal del despido, el retiro de un medidor de agua de un domicilio particular sin autorización de personal jerárquico y sin orden de trabajo que lo habilitara. De hecho, los telegramas de despido fueron casi idénticos para ambos casos.

La sentencia de primera instancia admitió allí la demanda por despido incausado y condenó a la empleadora al pago de las indemnizaciones correspondientes, decisión que fue confirmada por esta Cámara, Sala A, con la integración de las Dras. Natalia Isabel Spoturno y Florencia Cordón Ferrando, quienes ratificaron la solución en lo sustancial.

Este antecedente guarda relevancia directa en el presente proceso, pues la identidad de circunstancias fácticas es notoria: ambos trabajadores fueron despedidos por la misma causal, consistente en la extracción de un medidor de agua sin orden de servicio; ambos telegramas de despido consignan idéntica descripción del hecho imputado; y en ninguno de los dos se hace referencia expresa a un hurto, sustracción dolosa o apropiación indebida del artefacto. La diferencia en el caso entre <Persona 16> y <Persona 3> es que este último ejercía las tareas de ser responsable de la cuadrilla. De allí que la coherencia decisoria impone una ponderación proporcional de los fundamentos adoptados en aquel precedente, evitando que frente a hechos sustancialmente coincidentes se arribe a soluciones notoriamente contradictorias.

En el caso <Persona 16>, la Sala A de este Tribunal enfatizó que, conforme al principio de invariabilidad del texto rescisorio (art. 243 LCT), la empleadora quedó circunscripta a los términos de la comunicación de despido. En aquella oportunidad se entendió que, al

limitarse la carta documento a imputar la extracción del medidor sin autorización, sin mencionar intención de apropiación o de fraude, la gravedad del hecho no alcanzaba la entidad requerida por el art. 242 LCT para justificar la ruptura del vínculo. Asimismo, se señaló que la omisión de informar a superiores sobre la tarea realizada podía, en el mejor de los casos, dar lugar a una sanción disciplinaria menor, como suspensión o apercibimiento, pero no habilitaba la medida más drástica de extinción contractual. Se destacó también allí la antigüedad del dependiente, su legajo sin antecedentes disciplinarios y la necesidad de aplicar un estándar de proporcionalidad y razonabilidad en la valoración de la injuria.

Si bien en aquel precedente se tuvo especialmente en cuenta que el Sr. <Persona 16> no revestía la condición de jefe de cuadrilla —ya que las órdenes eran impartidas al Sr. <Persona 3>, aquí actor, en su carácter de superior inmediato—, ello no obsta a que la comparación conserve plena pertinencia. En efecto, la única diferencia relevante radica en que el presente actor, a diferencia de <Persona 16>, sí ocupaba el cargo jerárquico de jefe de cuadrilla y tenía a su cargo la organización de las tareas. Esta circunstancia puede, sin duda, agravar en cierta medida la valoración de su conducta, pero de ningún modo basta, por sí sola, para mutar la calificación jurídica de un hecho que en ambos casos fue idéntico: retirar un medidor sin autorización de superiores.

2.1.3. En el caso que nos ocupa, considero que el juez de primera instancia, al confirmar la legitimidad del despido del Sr. <Persona 3>, introdujo consideraciones que excedieron los términos de la comunicación rescisoria y se contradijo con el criterio que asumió en el caso anterior. En particular, valoró la sentencia que el actor concurrió al domicilio de la <Persona 12>, usuaria del servicio, al día siguiente de la extracción del medidor, con la finalidad de persuadirla de desistir de la denuncia policial formulada. Asimismo, ponderó como indicio de conducta irregular el hecho de que el medidor no fue restituido al depósito correspondiente. A partir de tales elementos, concluyó que la conducta del actor configuraba una falta muy grave conforme el art. 78 inc. c) del CCT y el art. 242 LCT.

Sin embargo, tal razonamiento resulta jurídicamente objetable. En primer lugar, por cuanto vulnera el principio de invariabilidad de la causal de despido, consagrado en el art. 243 LCT y reiteradamente reconocido por la doctrina y jurisprudencia. Conforme a dicho principio, la valoración judicial debe ceñirse estrictamente a los motivos consignados en el telegrama rescisorio, sin que puedan incorporarse posteriormente nuevos hechos o imputaciones que amplíen o modifiquen los términos de la decisión empresarial. Tal exigencia responde a la necesidad de otorgar certeza al trabajador sobre los motivos de la ruptura y de garantizar su derecho de defensa.

En el caso, el telegrama de despido únicamente atribuyó al Sr. <Persona 3> haber retirado un medidor de agua sin autorización ni orden de trabajo. No se mencionó, en

cambio, ni la visita al domicilio de la usuaria ni la supuesta no devolución del artefacto, ni mucho menos la existencia de amenazas o de apropiación indebida. Al introducir tales circunstancias como sustento de la injuria, la sentencia de grado alteró sustancialmente los términos de la imputación y terminó valorando hechos distintos de aquellos que fueron comunicados al trabajador. Es decir, terminó ponderando otras circunstancias para calificar el hecho desnudo que se le imputó al trabajador en el texto rupturista.

Al respecto, cabe tener presente que el Tribunal, cuando evalúa la causal de despido a los efectos de determinar si es suficiente para motivar el distracto, circunscribe la causa al marco descripto por el empleador al producir el despido motivado y a la base fáctica que surge del intercambio epistolar, todo lo cual se inscribe en el principio de congruencia y de buena fe (conf. CAPM, SDL N° 18/2016, con cita a CNTrab., Sala II, 08/04/09, LLOnline: AR/JUR/5181/2009).

Así las cosas, a la hora de juzgar la terminación de un contrato de trabajo en los términos del art. 242 de la LCT, se debe estar al texto de la comunicación rupturista, ya que la comunicación del despido tiene carácter vinculante en virtud de su artículo siguiente. Una vez invocada la causa de la rescisión contractual no se la podrá modificar ni ampliar por declaración unilateral ni en el juicio posterior. De allí entonces que no es posible admitir que el empleador omita expresar otras causales de despido, si es que las hubo. Las causales deben ser expuestas en forma clara y precisa en el instrumento que notifica al dependiente su despido, sin que corresponda “reservarse” el derecho de denunciar otras causales en otro momento o instancia (conf. CAT, Sala B, SDL N° 78/199; CAPM, SDL N° 60/2014; CAE, SDL N° 15/2018; CAT, Sala A, SDL N° 18/2009; CAPM, SDL N° 11/2018; CAT, Sala B, SDL N° 26/2001; CApel. Reconquista, Sta. Fe, en Pleno, 23/10/86, TySS, 1987-367).

Como ha dicho el maestro <Persona 18> en estos estrados, tales hechos y su consecuencia, son los cimientos del alegado cese de la fe en el empleado, que había de demostrarlos en autos el dador de trabajo que los invocara por constituir ellos el presupuesto fáctico de aplicación de las normas fundamento de su defensa (art. 381 CPCC) y las probanzas debían recaer sobre esos precisos acontecimientos, que no sobre otros distintos, en razón de la invariabilidad de la causa del despido (art. 243 LCT; conf. CAT, SDL N° 32/2017).

Como ha sostenido la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la obligación de notificar las causas del despido y la imposibilidad de modificarlas en juicio, responde a la finalidad de dar al dependiente la posibilidad de estructurar en forma adecuada su defensa. Se trata del basamento mismo para que los preceptos contenidos en art. 18 de la Constitución Nacional puedan hallar plena vigencia en la solución del conflicto a desarrollarse. Empero el Alto Tribunal, en una posición equilibrada, sostuvo que el detalle de esa información sobre las causas no puede importar un formulismo taxativo, que cercene el debate judicial,

ni un fórmula ambigua o equívoca que admita vaguedad, oscuridad o equivocidad de la causa, y que en el transcurso del juicio se "acomoden" los hechos y pruebas con posterioridad a la expresión de los motivos invocados, atentando así contra la prohibición de invariabilidad consagrada en el art. 243 de la LCT (conf. CSJN, 16.02.93, "Riobo", DT, 1993-A-435; CACR, Sala A, SDL N° 19/2015; CApel. Lab. Rosario, Sala II, 23/05/2011 – "Mettifogo Mariela c/ Clínica Odontológica s/ demanda laboral - cobro de pesos"- Cita: MJ-JU-M-69352-AR - MJJ69352 - MJJ69352).

Considero en este caso que, si la empleadora pretendía despedir a <Persona 3> porque éste, además de retirar medidores de agua sin autorización, lo hacía con una finalidad delictiva, maliciosa o contrario a los intereses de la empresa, debió imputarlo expresamente en la desvinculación. Ello porque hubiera motivado el conocimiento directo del trabajador y permitido su correcta defensa.

Advierto que en la causa "<Persona 16>", que fuera ofrecido aquí como instrumental, se produjo prueba que hizo al proceso de denuncia penal que la <Persona 12> realizara sobre el mencionado y <Persona 3>, de donde también surge que en la época se vinculó el retiro de su medidor con una supuesta ola de robos de esos elementos en nuestra ciudad y la consiguiente preocupación de la <Persona 30> para tomar medidas al respecto. Sin embargo, nada de ello fue consignado ni señalado en las comunicaciones de despido al trabajador. De hecho, las Dras. Spoturno y Cordón Ferrando señalaron en aquella ocasión que no tendrían en cuenta tales circunstancias porque no habían formado parte del telegrama.

Ello también es relevante porque el sistema legal del trabajo establece normas que plantean la posibilidad de que un trabajador sea denunciado por un ilícito penal en ocasión de sus tareas, con diversas consecuencias, como por ejemplo la suspensión del contrato de trabajo hasta las resultas de las averiguaciones que sean realizadas en sede penal (art. 224 de la LCT). Sin embargo, todo ello no ocurrió en este caso, donde no se le imputó en el telegrama de desvinculación hecho delictivo alguno ni tampoco existen constancias en el expediente donde se le haya sentenciado algún tipo de responsabilidad penal al Sr. <Persona 3> por apropiación indebida, hurto o robo de medidores de agua en aquella ocasión. Del legajo penal N° 119.245 que se encuentra obrante en la causa "<Persona 16>" (fs. 223) no se concluye nada al respecto.

Sin embargo, toda esta cuestión ajena a la comunicación del despido puede verse "entre líneas", también en la misma sentencia de grado, cuando refiere —luego de repasar los hechos acreditados— que si "tiene cuatro patas y ladra es perro", expresión coloquial que parecería referir a que, si <Persona 3> retiró medidores sin autorización, no los entregó en el pañol y al otro día le exigió a la <Persona 12> que retirara la denuncia, no puede ser otra cosa que una apropiación fraudulenta del medidor. Con ello debo recordar que el

principio de invariabilidad de la causa del despido también es aplicable a los magistrados que lo analizan. Insisto, ello no fue invocado en el telegrama de despido, no fue imputado ni acreditado en causa penal ni en el expediente y —lo que agrava la circunstancia— no brindó la oportunidad al trabajador para defenderse.

Ese ejercicio incorrecto de la carga postulatoria que tiene el empleador al invocar correctamente la causal del despido, puede también advertirse en el error al consignar la fecha de los hechos en el telegrama de despido (20/10/2023). Aunque esto haya sido considerado por la sentencia como un mero error material, no deja de evidenciar cierta ligereza en la redacción de un acto jurídico de tanta trascendencia, debilitando aún más la precisión de la imputación.

2.1.4. En definitiva, entonces, debe analizarse si el retiro de un medidor sin autorización, sin otros elementos, puede ser invocada como injuria suficiente impeditiva del vínculo.

Conforme al art. 242 LCT, la injuria debe revestir gravedad tal que impida la prosecución del vínculo laboral. Ello implica que el hecho atribuido debe ser evaluado en el marco de las circunstancias particulares del caso, atendiendo al principio de conservación del contrato de trabajo, la antigüedad del dependiente, su legajo y antecedentes, y la proporcionalidad de la sanción.

En este caso, el Sr. <Persona 3> contaba con casi una década de antigüedad en la empresa, sin antecedentes disciplinarios relevantes. La conducta imputada, aun de estar acreditada, no alcanza, por sí sola, a configurar una injuria de entidad suficiente. A lo sumo podría justificar una sanción menor, como suspensión o apercibimiento, pero no la medida extrema de despido.

El hecho de que el actor fuese jefe de cuadrilla no modifica esta conclusión. Ciertamente, de su posición jerárquica se derivaba un mayor deber de diligencia y responsabilidad en la organización de las tareas, lo cual habilitaría un reproche disciplinario más severo que el aplicable a un subordinado. Sin embargo, la proporcionalidad de la sanción exige que incluso en tales casos se ponderen la trayectoria del trabajador y la naturaleza de la falta. No puede sostenerse razonablemente que un solo episodio de incumplimiento, aislado y no acompañado de prueba de intencionalidad fraudulenta, baste para justificar la ruptura definitiva de un vínculo de tantos años y con legajo prácticamente intachable. Insisto, ello no puede conmoverse por la mera sospecha —velada— de que aquel retiro haya sido con fines delictivos, cuando ello no fue invocado en el telegrama de despido ni tampoco fue acreditado debidamente en proceso penal ni ejercido correctamente a través de las herramientas que la ley laboral dispone para esos casos (art. 224 de la LCT).

Por el contrario, todo indica que la decisión adoptada por la cooperativa fue más una reacción apresurada frente a las denuncias y a la repercusión mediática que una medida basada en una investigación seria y completa. En ese contexto, la decisión parece haber

estado orientada a calmar rápidamente la situación pública antes que a esclarecer los hechos y garantizar al trabajador la posibilidad real de defenderse adecuadamente y resguardar su puesto de trabajo.

Adicionalmente, debe señalarse que la invocación genérica, en el telegrama de despido, de múltiples incisos del art. 78 del CCT (fraude, deslealtad, abuso de confianza, etc.) no suple la falta de precisión fáctica. La descripción concreta del hecho se limitó, reitero, al retiro del medidor sin autorización. La calificación jurídica posterior no puede alterar ni ampliar el alcance de la imputación fáctica.

A ello debo agregar también que el mismo art. 78 del CCT incorpora otras faltas merecedoras de sanciones (calificadas como "graves") que admiten el reproche disciplinario en menor grado —como una suspensión— y que bien pueden ser asimiladas a la conducta imputada al trabajador en el telegrama de despido, es decir, el retiro sin autorización de medidores. Por ejemplo, el inciso B.5 del mismo artículo habla de desobediencia a las órdenes de trabajo; el inciso B.7 habla de negligencia o desidia en el trabajo; la falta de respeto hacia clientes (B.10); o la omisión de informar a la empresa la comisión de cualquier falta (B.12).

Por lo expresado, si la empleadora consideraba que el trabajador incurrió en alguna falta debió primero apercibirlo o, eventualmente, suspenderlo. Más aun, teniendo en cuenta que el CCT 625/11 prevé la posibilidad de suspensión sin goce de haberes por 10 a 30 días por falta muy grave (art. 79, inciso c, 1). Pero disponer directamente el despido resultó, en este caso y como lo ejerció la empleadora, excesivo pues esta sanción deber ser considerada como la última alternativa. En el contexto antes señalado, no advierto consecuentemente que la empleadora haya ejercido correctamente su facultad rescisoria para justificar la ruptura del vínculo laboral a la luz del principio de conservación del empleo contemplado por el art. 10 de la LCT.

En suma, corresponde concluir que el despido del Sr. <Persona 3> careció de justa causa y debe calificarse como arbitrario, en tanto el hecho invocado en la comunicación rescisoria no reviste —por si solo— la gravedad ni proporcionalidad suficiente exigida por el art. 242 LCT. La sentencia de primera instancia incurrió en error al introducir consideraciones ajenas a la causal comunicada y al otorgar a la conducta una trascendencia no prevista en el telegrama de despido ni tampoco acreditadas.

En este contexto, sumo que el legajo del trabajador —tras casi diez años de vínculo laboral— solo mostraba algún apercibimiento de larga data por llegadas tarde, lo que mal puede tenerse presente como antecedente suficiente para motivar un despido proporcionado en estas circunstancias (fecha de ingreso 01/08/2015).

Finalmente, no puedo dejar de mencionar que la coherencia institucional también impone revocar la sentencia de grado. No resulta aceptable que, frente a hechos

prácticamente idénticos, este Tribunal confirme en un caso la indemnización por despido arbitrario (“<Persona 16>”) y en el otro, sostenga la legitimidad de la sanción máxima; máxime cuando en el primer caso se dejaron de lado todas aquellas circunstancias que no fueron mencionadas en el telegrama de despido y en éste se incluyeron. Tal contradicción lesiona el principio de igualdad, la seguridad jurídica y la confianza en la justicia, pues no habría razón objetiva que explique la disparidad de trato, cuando la diferencia no se limitó a la diferente jerarquía de los empleados sino a otros condicionantes. La mayor responsabilidad del jefe de cuadrilla, aunque hubiera podido justificar una sanción de mayor severidad a <Persona 16>, no basta por sí mismo para alterar la calificación del hecho ni justificar el despido.

Por todo lo expuesto, corresponde acoger el agravio del actor, revocar la sentencia de grado en cuanto consideró justificado el despido, y en su lugar declarar que la ruptura contractual dispuesta por la empleadora fue incausada y, en consecuencia, condenar al pago de las indemnizaciones correspondientes. Por lo tanto, propicio admitir los agravios en torno a la decisión sobre el art. 242 de la LCT y hacer lugar a la demanda y a las indemnizaciones pretendidas en base al despido en los arts. 233 y 245 LCT, preaviso, SAC por preaviso y la multa prevista en el art. 2 de la Ley 25.323, solicitada a partir de su falta de pago adecuado y oportuno.

En consecuencia, propongo revocar la sentencia de primera instancia en cuanto declara justificado el despido dispuesto por la demandada.

2.2. Daño moral.

2.2.1. En nuestro ordenamiento, la regla general es que las indemnizaciones tarifadas previstas en la Ley de Contrato de Trabajo cubren los perjuicios materiales y morales derivados de la ruptura del vínculo laboral (arts. 242 y 245 LCT), por lo cual el reconocimiento de un daño moral autónomo constituye una excepción. Ello responde a que la tarifa legal fue concebida como una reparación integral del menoscabo típico derivado del distracto. Sin embargo, la jurisprudencia ha admitido la procedencia de una indemnización adicional cuando el empleador, en ocasión del despido, incurre en conductas ilícitas que trascienden el mero incumplimiento contractual, ya sea mediante expresiones injuriantes, imputaciones gratuitas, difusión pública del distracto o actos que lesionen la dignidad del trabajador. En tales supuestos, el daño moral se configura como un perjuicio extrapatrimonial autónomo, susceptible de resarcimiento conforme los principios del derecho común, y no como parte de la tarifa laboral. Sus presupuestos, por tanto, son: la existencia de un hecho ilícito independiente, la producción de un menoscabo espiritual relevante, y el nexo causal directo entre aquel y el despido. La carga de la prueba incumbe al trabajador, quien debe acreditar de modo suficiente la ilicitud patronal y la entidad del padecimiento, dado su carácter excepcional y restrictivo [conf. CACR, Sala B,

SDC N° 62/1998; CAT, Sala A, SDL N° 16/2015, con cita a CNAT Sala VII Expte n° 8501/02 sent. 37171 28/11/03 "<Persona 10>, <Persona 24> c/ <Persona 13>, <Persona 19> y otro s/ despido"; CAPM, SDL N° 47/2020, con cita a CNTrab., Sala I, 19/03/03, TSS, 2003-592; CAT, Sala A, SDL N° 43/2019; CAT, Sala A, SDL N° 15/2015, con cita a C. Nac. Trab., sala V, 29/08/2013, "<Persona 20>, Fernando c. <Persona 21> Sociedad Anónima s/ despido", DT 2014 (enero), 123; CAT, Sala A, SDL N° 16/2015]

La parte actora en el punto IX –hoja 7 vta. de su demanda solicitó el resarcimiento de daño moral argumentando que de la carta documento remitida por la demandada con motivo del despido, surge que se calificó como autor de delitos —fraude, deslealtad, abuso de confianza, hurto o robo— sin que mediara sentencia penal firme ni investigación previa y que ello vulnera el principio de buena fe (art. 63 de la LCT), el principio de inocencia y garantías constitucionales como el debido proceso y la legalidad.

Además, afirmó que tal imputación trascendió públicamente, generando un grave menoscabo a su honor y dignidad, al ser identificado socialmente como *"ladrón de medidores"* y señalado como responsable de una ola delictiva, con repercusión mediática y política. Expuso que ello excede la compensación legal por despido injustificado, configurando un daño a la salud psicofísica y a derechos fundamentales del trabajador, que el empleador tiene la obligación de resguardar.

Asimismo, aseguró que la conducta de la empleadora resulta subsumible en lo previsto por la Ley 23.592, generando responsabilidad autónoma de origen contractual y habilitando la reparación plena de los daños materiales y morales ocasionados.

Por su parte, el juez de primera instancia lo rechazó por considerar que la empresa no trató como un delincuente a <Persona 3>, sino que lo despidió invocando como causal falta muy grave conforme lo establece el inciso C del art. 78 del CCT, no observando nada ilegitimo en el accionar de la demandada que justifique una condena por daño moral tal como se reclama en demanda.

2.2.2. Al respecto, considero que no corresponde hacer lugar al reclamo por daño moral, en tanto el mismo argumento por el cual se hace lugar a la demanda es el que habilita a rechazar este rubro. Me explico: si el despido es arbitrario porque se invocó como causal el retiro de medidores de agua sin autorización —sin otros reproches fácticos vinculados con el destino delictivo o fraudulento de ello—, esta circunstancia por sí misma no significa una afrenta al espíritu que habilite aquella indemnización excepcional.

Adicionalmente, no encuentro otra prueba que se encuentre dirigida a acreditar —además del texto de despido— otras conductas ilícitas que trasciendan el incumplimiento contractual ya señalado, o que se hayan realizado expresiones injuriantes, imputaciones gratuitas, difusión pública del distracto o actos que lesionen la dignidad del trabajador. En

definitiva, si bien entiendo que el empleador ejerció indebidamente su facultad rescisoria, no advierto que existan elementos injuriantes en la forma que lo hizo.

En consecuencia, por los fundamentos que anteceden, corresponde confirmar la sentencia apelada en este punto.

2.3. Quinto agravio: Rechazo del ascenso de categoría y omisión de aplicación del art. 1 de la Ley 25.323.

En su último agravio, el actor cuestiona que se haya hecho lugar al reclamo por diferencias salariales correspondientes a la categoría superior que desempeñaba (Categoría 13), pero sin reconocerle de manera efectiva dicha categoría.

El juez de primera instancia admitió el reclamo por diferencias salariales derivadas de la incorrecta categorización, señalando que, si bien no correspondía el ascenso, debía abonarse al actor el salario correspondiente a la categoría reemplazada, conforme lo previsto en el art. 23 inc. d) del CCT 625/11, reconociendo dichas diferencias por el período reclamado (de diciembre de 2021 a noviembre de 2022).

De las constancias de la causa surge que el actor se encontraba registrado en la Categoría 8, según sus recibos de haberes. En su demanda relató que desde el año 2020 hasta su despido cumplió funciones propias de la Categoría 13, solicitando el reconocimiento de esta última. Por su parte, la demandada, al contestar la demanda, guardó silencio específico sobre este punto, limitándose a una negativa general y a afirmar que había abonado las diferencias por el reemplazo.

Sin embargo, el principal argumento que esbozó el magistrado en su sentencia es que el inciso E de la norma no se aplica para la categoría reclamada por el actor, es decir la de Supervisor Principal (Categoría 13) ya que la norma limita el ascenso hasta la categoría 11. Ese argumento no fue controvertido por la parte apelante, por lo que corresponde declarar la deserción del agravio.

Al respecto se ha dicho repetidas veces que, para impugnar efectivamente una sentencia, la parte apelante debe abordar y refutar todos los argumentos principales de la resolución, si estos son capaces de sostener la decisión de forma autónoma. No es suficiente criticar solo algunos puntos o usar descalificaciones generales. Los errores en el análisis de pruebas y derecho deben ser señalados de manera clara, concreta y razonada para evitar la deserción del recurso. La apelación debe demostrar los yerros en cada argumento clave y autónomo de la sentencia impugnada para tener éxito (conf. SCBA, Sumarios JUBA B3952133, B3951822, B5064862 y B5064630, entre otros).

2.4. Agravio de la parte demandada:

La parte demandada, en su recurso, sostiene que la sentencia de primera instancia se equivocó al reconocer las diferencias salariales reclamadas por la parte trabajadora. Argumenta que en el expediente no existen pruebas suficientes que permitan justificar la

procedencia de ese rubro y que, por lo tanto, el juez habría arribado a esa conclusión sin fundamentos adecuados. En particular, señala que en su contestación de demanda ya había destacado que la propia actora acompañó recibos de sueldo en los cuales se le abonó un adicional por reemplazo, durante el período en que efectivamente cumplió funciones superiores a su categoría. Asimismo, plantea que nunca se acreditó cuál era el salario percibido por el señor "<Persona 8>" —el trabajador de referencia— y que esa omisión impedía corroborar la existencia de las diferencias salariales pretendidas.

Sin embargo, la sentencia reconoció que, en relación con esta cuestión, ambas partes habían incurrido en una insuficiencia probatoria: ni la trabajadora ni el empleador aportaron pruebas contundentes que acreditaran de manera directa las diferencias salariales reclamadas. Sin embargo, al momento de resolver, el magistrado aplicó las presunciones legales previstas en los artículos 55 y 56 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

El artículo 55 establece que la falta de exhibición, ante un requerimiento judicial o administrativo, de los libros de contabilidad y de los elementos de control de la relación laboral —incluidos los recibos de sueldo— genera una presunción favorable al trabajador respecto de las circunstancias que debían constar en esos documentos. A su vez, el artículo 56 otorga al juez la facultad de fijar el importe del crédito reclamado de acuerdo con las circunstancias del caso, cuando lo que se discute es el monto de la remuneración y la prueba producida resulta insuficiente para acreditar lo efectivamente pactado.

Además, el magistrado citó el artículo 43 de la Ley XIV N° 1, que expresamente dispone que, en aquellos juicios donde se controvierte el monto del salario, sueldo o cualquier otra forma de remuneración, la carga de la prueba recae en el empleador demandado. Esta norma refuerza la regla protectoria de la LCT: en caso de duda o falta de pruebas, es la parte empleadora quien debe acreditar con claridad y precisión los extremos que desvirtúen la pretensión salarial del trabajador (art. 9 de la LCT).

En este contexto, lo que la sentencia quiso expresar es que, frente a la ausencia de pruebas concluyentes en el expediente, era la parte empleadora la que tenía la carga de acreditar con documentos concretos cuál era el sueldo de referencia (en este caso, el del señor <Persona 8>) y cuál era el sueldo efectivamente percibido por <Persona 3>. Sin esa demostración, el juez se encontraba habilitado por la ley para presumir a favor de la trabajadora y fijar el monto de las diferencias salariales reclamadas.

A ello se suma otro aspecto relevante: si, como alegó la parte demandada en otros tramos del proceso, se pretendió responsabilizar al señor <Persona 3> por el retiro de los medidores en virtud de su función jerárquica, ello implica reconocer, de manera indirecta, que el trabajador desempeñaba efectivamente una tarea superior a la que correspondía a su categoría registrada en los recibos de sueldo. En otras palabras, la propia conducta del empleador termina confirmando el argumento de la actora: si se lo consideró responsable

por actos de mando o dirección, es porque estaba cumpliendo funciones de un nivel jerárquico mayor, y en consecuencia, correspondía reconocer la diferencia salarial derivada de esa mayor responsabilidad.

En definitiva, el agravio de la demandada no logra desvirtuar el argumento central de la sentencia. Su recurso se limita a reiterar que no hubo prueba suficiente, pero no cuestiona de manera concreta ni razonada el fundamento principal esgrimido por el juez: la aplicación de las presunciones legales que colocan en cabeza del empleador la carga de acreditar los extremos salariales cuando existen dudas o carencias probatorias. Por esa razón, y siguiendo la doctrina legal vigente, el recurso carece de crítica idónea y debe considerarse desierto en este punto.

3.- SÍNTESIS DE LA SOLUCIÓN A PROPONER.

3.1. Por los fundamentos expuestos, corresponde revocar parcialmente la sentencia apelada y, en consecuencia, hacer lugar parcialmente a la demanda interpuesta por <Persona 3> en contra de la <Persona 28>. En tal sentido, se admite el reclamo indemnizatorio derivado del despido sin causa, conforme lo dispuesto en los arts. 233 y 245 de la LCT, incluyendo la indemnización sustitutiva de preaviso, el SAC y el SAC sobre preaviso. Asimismo, se condena a la demandada al pago de la multa prevista en el art. 2 de la Ley 25323. Deberá agregarse a dichos importes el interés equivalente al que fije el <Persona 27> para sus operaciones generales vencidas a computarse desde el momento en que cada una fue debida y hasta su efectivo pago, con capitalización desde la notificación de la demanda art. 770 inc. b del CCCN-. La liquidación de esas sumas será realizada en la etapa de ejecución correspondiente.

3.2. Atento a la forma en que se resuelve corresponde distribuir las costas de primera instancia en un 90% a cargo de la demandada y en el 10% restante a cargo del actor, en virtud de la existencia de vencimiento parciales y mutuos (art. 72 y 282 del CPCC). No corresponde modificar la regulación de honorarios puesto que, regulados en términos porcentuales, se adaptarán a la nueva imposición de costas.

3.3. En cuanto a las costas de alzada, dado el resultado obtenido en cada uno de sus cuestionamientos y la importancia que tiene cada agravio, propongo imponerlas también en un 90% a cargo de la demandada y en el 10% restante a cargo del actor.

3.4. En cuanto a los honorarios de alzada, en atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, propongo regular los honorarios de los Dres. <Persona 4> y <Persona 11>, letrado apoderado y patrocinante respectivamente de la demandada, en conjunto, en el 2,75% y los del <Persona 5>, representante del actor, en el 5,4%. En cada caso, calculado sobre el monto del proceso, con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18 y 46 de la Ley XIII Nº4).

Por los fundamentos expuestos me pronuncio en la primera cuestión PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA.

I.- <u>A LA PRIMERA CUESTIÓN</u>, el Dr. Peral dijo:

1) El pronunciamiento apelado y los agravios expresados por la parte actora y por la demandada se encuentran debidamente reseñados por el Dr. Walter en el punto 1 (apartados 1.1, 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3, 1.2.4, 1.2.5 y 1.3) de su voto, a los que me remito para evitar para innecesarias reiteraciones (conf. art. 2 ley V N° 203).

2) En cuanto a la solución del caso, conforme lo establecido en el art. 3 de ley V N° 203, dejo constancia que comparto y coincido totalmente con los fundamentos -de hecho y de derecho- y con las conclusiones expresadas en el considerando 2 (apartados 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4, 2.2.1, 2.2.2, 2.3 y 2.4) del voto emitido por el Dr. Walter.

En razón de ello, puntualizo que concuerdo con el nombrado colega en:

(i) Que el despido del actor careció de justa causa y debe calificarse como arbitrario, dado que el hecho invocado al comunicarse la extinción del vínculo laboral -por sí sólo- no puede considerarse una injuria que, por su gravedad, impida la prosecución de la relación (conf. art. 242 LCT) y por tal razón, la sanción –por carecer proporcionalidad- no debe ser convalidada.

(ii) Que el reclamo por daño moral no puede ser receptado en virtud de no advertirse expresiones ni calificaciones injuriantes en la comunicación del despido y, en consecuencia, debe confirmarse el rechazo del rubro.

(iii) Que los agravios articulados en relación al rechazo del reclamo por ascenso de categoría deben ser declarados desiertos (conf. art. 60 de la ley XIV n° 1 y art. 268 del CPCC) por no haber el actor recurrente criticado ni refutado el principal argumento expresado por el Juez de grado al rechazar el reclamo, quien indicó que el ascenso no se aplica a la categoría pretendida (Supervisor Principal – categoría 13 del CCT 625/11).

(iv)Que el recurso de la demandada debe ser declarado desierto, dado que en el escrito de expresión de agravios la recurrente sostiene que no hubo prueba respecto de las diferencias salariales reconocidas, sin cuestionar de manera concreta y razonada la aplicación de las presunciones legales de los arts. 55 y 56 LCT que el juez de grado computó y que colocan en cabeza del empleador la carga de acreditar los extremos salariales cuando existen dudas o insuficiencia probatoria.

3°) Por lo indicado y puntualizado en el apartado precedente, al igual que el colega que me precedió en el voto, propongo al Acuerdo que se revoque parcialmente la sentencia apelada a fin de admitir el reclamo de los rubros que corresponden al despido sin causa, siendo en consecuencia procedentes las indemnizaciones por antigüedad (art. 245), por integración mes despido (art. 233 LCT) y por indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 LCT), con más el SAC que corresponde a estos dos últimos rubros. Asimismo,

propongo se condene a la demandada al pago de la multa prevista en el art. 2 de la Ley 25323. Debiendo adicionarse a los montos de dichas condenas, el interés que aplica el <Persona 27> para sus operaciones generales vencidas, desde que cada monto fue debido y hasta su efectivo pago, con capitalización de intereses desde la notificación de la demanda -art. 770 inc. b del CCCN-.

También concuerdo con el Dr. Walter en cuanto propone que las costas de primera instancia y las de alzada se impongan en un 90% a la demandada y en el 10% restante al actor (Conf. art. 72 del CPCC).

Respecto a los honorarios de primera instancia considero que no deben ser modificados por estar fijados en términos porcentuales. En cuanto a los emolumentos por las tareas de alzada, en atención a la calidad y al resultado obtenido, igual que el colega que me precedió en el voto, propongo regular los de los Dres. <Persona 4> y <Persona 11>, letrado apoderado y patrocinante respectivamente de la demandada, en conjunto, en el 2,75% y los del <Persona 5>, letrado del actor, en el 5,4%. En ambos casos, sobre el monto del proceso, con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 7, 8, 9, 13, 18 y 46 de la Ley XIII Nº4).

Por lo expresado, a la primera cuestión me expido PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA.

II. A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. G. N. Walter expresó:

Visto el acuerdo alcanzado corresponde:

1) REVOCAR parcialmente la Sentencia Definitiva N° 35/2025 a los fines de hacer lugar el reclamo indemnizatorio iniciado por el Sr. <Persona 3> contra la <Persona 28>, condenando a esta última a que abone al actor en el término de diez (10) días de quedar firme la presente, las sumas correspondientes a lo dispuesto en los arts. 233 y 245 de la LCT, incluyendo la indemnización sustitutiva de preaviso, el SAC sobre preaviso y la multa prevista en el art. 2 de la Ley 25.323; y confirmarla en todo lo restante que fuera motivo de agravio. A dichos importes deberá agregarse el interés equivalente al que fije el <Persona 27> para sus operaciones generales vencidas a computarse desde el momento en que cada una fue debida y hasta su efectivo pago, con capitalización de intereses desde la notificación de la demanda -art. 770 inc. b del CCCN-. La liquidación de esas sumas será realizada en la etapa de ejecución correspondiente.

2) IMPONER las costas de primera instancia en un 90% a cargo de la demandada y en el 10% restante a cargo del actor.

3) IMPONER el 90% de las costas de alzada a la demandada y el 10% restante al actor.

4) REGULAR los Dres. <Persona 4> y <Persona 11>, letrado apoderado y patrocinante respectivamente de la demandada, en conjunto, en el 2,75% y los del <Persona 5>, representante del actor, en el 5,4%. En cada caso, calculado sobre el monto del proceso, con más el IVA si correspondiere.

5) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Tal mi voto.

II.- <u>A LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>, el Dr. <Persona 6> dijo**:**

El pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente:

1) REVOCAR parcialmente la Sentencia Definitiva N° 35/2025 a los fines de hacer lugar el reclamo indemnizatorio iniciado por el Sr. <Persona 3> contra la <Persona 28>, condenando a esta última a que abone al actor en el término de diez (10) días de quedar firme la presente, las sumas correspondientes a lo dispuesto en los arts. 233 y 245 de la LCT, incluyendo la indemnización sustitutiva de preaviso, el SAC sobre preaviso y la multa prevista en el art. 2 de la Ley 25.323; y confirmarla en todo lo restante que fuera motivo de agravio. A dichos importes deberá agregarse el interés equivalente al que fije el <Persona 27> para sus operaciones generales vencidas a computarse desde el momento en que cada una fue debida y hasta su efectivo pago, con capitalización de intereses desde la notificación de la demanda -art. 770 inc. b del CCCN-. La liquidación de esas sumas será realizada en la etapa de ejecución correspondiente.

2) IMPONER las costas de primera instancia en un 90% a cargo de la demandada y en el 10% restante a cargo del actor.

3) IMPONER el 90% de las costas de alzada a la demandada y el 10% restante al actor.

4) REGULAR los Dres. <Persona 4> y <Persona 11>, letrado apoderado y patrocinante respectivamente de la demandada, en conjunto, en el 2,75% y los del <Persona 5>, representante del actor, en el 5,4%. En cada caso, calculado sobre el monto del proceso, con más el IVA si correspondiere.

5) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo (art. 274 del C.P.<Persona 15>.), pasándose a dictar:

<u>S E N T E N C I A</u>:

Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la “Sala 2” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; <u>RESUELVE</u>:

1) REVOCAR parcialmente la Sentencia Definitiva N° 35/2025 a los fines de hacer lugar el reclamo indemnizatorio iniciado por el Sr. <Persona 3> contra la <Persona 28>, condenando a esta última a que abone al actor en el término de diez (10) días de quedar firme la presente, las sumas correspondientes a lo dispuesto en los arts. 233 y 245 de la LCT, incluyendo la indemnización sustitutiva de preaviso, el SAC sobre preaviso y la multa prevista en el art. 2 de la Ley 25.323; y confirmarla en todo lo restante que fuera motivo de agravio. A dichos importes deberá agregarse el interés equivalente al que fije el <Persona 27> para sus operaciones generales vencidas a computarse desde el momento en

que cada una fue debida y hasta su efectivo pago, con capitalización de intereses desde la notificación de la demanda -art. 770 inc. b del CCCN-. La liquidación de esas sumas será realizada en la etapa de ejecución correspondiente.

2) IMPONER las costas de primera instancia en un 90% a cargo de la demandada y en el 10% restante a cargo del actor.

3) IMPONER el 90% de las costas de alzada a la demandada y el 10% restante al actor.

4) REGULAR los Dres. <Persona 4> y <Persona 11>, letrado apoderado y patrocinante respectivamente de la demandada, en conjunto, en el 2,75% y los del <Persona 5>, representante del actor, en el 5,4%. En cada caso, calculado sobre el monto del proceso, con más el IVA si correspondiere.

5) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

G. Nicolás WALTER
JUEZ DE CÁMARA

<Persona 6>
PRESIDENTE

REGISTRADA BAJO EL Nº 07 DE 2025 - SDL.- Conste.

<Persona 7>
SECRETARIO DE <Lugar 2>