

En la ciudad de Cipolletti, Provincia de Río Negro, a los 20 días de noviembre de 2025, reunidos en acuerdo la Sra. Jueza y los Sres. Jueces de la Cámara del Trabajo de la IV Circunscripción Judicial, con asiento de funciones en esta ciudad, para resolver en autos caratulados: "**NUÑEZ MARIA ROSA C/ EMPRENDIMIENTOS CROWN S.A. S/ ORDINARIO**" (Expte N° CI-00743-L-2022).-

Previa discusión de la temática del fallo a dictar, de lo que da fe el Actuario presente en el acto, se decide votar en el orden del sorteo previamente practicado, correspondiendo hacerlo en primer término al Sr. Juez Dr. Raúl F. Santos, quien dijo:

I.- Que viene a mi voto el expediente digital de marras -sistema PUMA-, en condiciones de dictar Sentencia, en el que se presenta, mediante Apoderados judiciales, la actora Sra. MARÍA ROSA NUÑEZ DNI 21.388.245, a los fines de interponer formal demanda contra EMPRENDIMIENTOS CROWN S.A., por la suma liquidada de \$6.870.835,00-, o lo que en más o en menos resulte de la prueba a producirse, más intereses, gastos y costas en concepto de indemnización art 245 LCT; indemnización art 233 LCT, vacaciones no gozadas; vacaciones proporcionales; SAC proporcional; SAC sobre preaviso; días trabajados e integración del mes de despido.-

Refiere como fecha de ingreso el 01/09/1997, siendo contratada por la demandada para desempeñar tareas como moza en su establecimiento ubicado en Ruta 22 Km 1216. Que ocupó esa posición durante 7 años, siendo promovida luego a Encargada de Restaurante, Cajera auxiliar y Auxiliar Especializada. Señala que la relación laboral se desarrolló con total normalidad, cumpliendo con lo esperado y requerido de una buena trabajadora, sin registrar sanciones disciplinarias a su nombre, capacitando al personal a su cargo y obteniendo un premio incluso por asistencia perfecta. Señala que esto fue así durante más de 20 años, hasta el día 12 de julio de 2021, donde se la despide con causa alegando pérdida de confianza.-

Refiere que la empleadora se basa para ello en la aparente sustracción de fondos que tuviera lugar en el local comercial, figurando como principal acusada la trabajadora. Ello en virtud de sus funciones, entre las cuales debía hacer un recuento de dinero de los recipientes contenedores de dinero, denominados "casetes" del cajero automático, para poder cerrar la jornada del día anterior. Así, lo primero que hizo el día 12 de junio de 2021 fue ingresar a la bóveda para sacar los casetes del cajero, previo aviso al personal que opera el circuito cerrado de TV para que controle sus movimientos, sacó los cash box y también el billetero de la Mesa 4 dado que también debía realizar el conteo de la

ruleta híbrida. De esta manera, llevó adelante dicho conteo, bajo el control de CCTV. Luego de ello debía ingresar nuevamente a la bóveda para sacar dinero, dejar con efectivo los casetes y dejar habilitado el cajero automático con billetes de distinta denominación conforme fuera necesario reponer. Posteriormente debía controlar todo el efectivo, fichas, mazos y dados dejados por el turno noche. Este era un procedimiento que se repetía a diario, al realizar cada cambio de turno. Refiere que fallaba desde hace meses la caja fuerte de la tesorería. Que las cámaras del CCTV estaban ubicadas enfrente a la caja, pero que por ello mismo no podían captar la totalidad de los movimientos que efectuaba quien se encontraba en el recinto, cuestión que no podía serle imputable. Que era imposible salir de la tesorería con los fondos dado que no podía ingresar con ningún objeto propio a la misma, ni siquiera el estuche de sus lentes. Que cualquier movimiento o acción sospechosa hubiera requerido la conformidad del operador del CCTV, puesto que todo lo que pasaba en el interior del habitáculo era observado por las cámaras. Que dado que los días anteriores había trabajado horas extras había acordado con el supervisor retirarse más temprano siempre que fuera posible. Al salir del establecimiento ese día, mostró el interior de su cartera y se dirigió a tomar un taxi, cuando un guardia le indicó que debía volver a ingresar al local. Que la actora llevaba consigo una alta suma de dinero para la gestión de un nuevo contrato de alquiler de vivienda para ella y su hija.-

Una vez allí, el guardia le explicó que se había encontrado una diferencia en el depósito de PROSEGUR, estando presente también el jefe del sector de tesorería. La actora regresó al taxi donde había dejado su cartera y se encontró con Gilles Olivesi, un gerente dentro de la organización que le preguntó donde estaban los fondos que había sustraído. Luego llaman a la policía, que se presenta en el lugar y le consulta si tenía en su poder algo de la empresa, a lo que responde negativamente. Se confeccionó un acta notarial dando cuenta de la existencia de un faltante y el despido de la trabajadora.-

Subraya la actora que la empresa incurrió en contradicciones al justificar el despido: en el acta notarial se habló de un faltante de \$97.500, luego la denuncia penal lo elevó a \$255.000 y, en una carta documento posterior, la firma reclamó \$198.800. Esa variación, sostiene, vulnera el principio de invariabilidad de la causa del despido (art. 243 LCT) y demuestra la inconsistencia del relato empresarial. Agrega que la denuncia penal fue desestimada mediante el otorgamiento de una suspensión del juicio a prueba, sin reconocimiento de culpabilidad, y que la empleadora persistió en su hostigamiento epistolar pese a no haberse probado ilícito alguno.

En su argumentación jurídica, la actora alega que el despido carece de proporcionalidad e injuria grave conforme al art. 242 LCT, que la empresa actuó con abuso de derecho y que su proceder fue discriminatorio y malicioso. Resalta que la imputación de un delito no comprobado lesionó su honor, causándole daño moral y afectaciones a su salud. Invoca doctrina y jurisprudencia sobre la necesidad de claridad e invariabilidad de la causa de despido, así como el deber de buena fe (arts. 62 y 63 LCT). En síntesis, considera que la extinción fue una maniobra destinada a eludir el pago de las indemnizaciones correspondientes a una trabajadora de larga trayectoria, y solicita la condena de la demandada al pago de los rubros reclamados, con más intereses y costas. Cita doctrina. Ofrece pruebas. Funda en derecho. Peticiona en consecuencia.-

II.- Oportunamente, se la tiene por presentada, parte, y con domicilio constituido e iniciada acción contra la demandada, ordenándose la correspondiente notificación para que la conteste en legal término, bajo apercibimiento de rebeldía. -

En legal tiempo y forma, se presenta EMPRENDIMIENTOS CROWN S.A mediante Apoderado judicial con patrocinio letrado, acompañando el instrumento pertinente que acredita la personería invocada y documental. Contesta demanda, solicitando su rechazo, con costas.-

Formula una negativa en general y en particular de los hechos invocados en la demanda. Procede a realizar su versión del relato de los hechos. Refiere que la actora era la única persona que accedía a la bóveda en el horario de 08:00 a 10:00, que fue un horario autoasignado dado que su jornada normal y habitual de trabajo comenzaba a las 09:00. Que asimismo la trabajadora registró anteriormente antecedentes de sanciones disciplinarias, contando con dos apercibimientos, uno en 2014 y otro en 2019, ambos por “inadecuado cumplimiento de las órdenes impartidas sobre el manejo de dinero”. A continuación relata todo el procedimiento de recolección de drop box y manejo de la caja fuerte y bóveda de seguridad, que fueran de conocimiento y aceptación por parte de la actora.-

Refiere que el día 09/07/2021 el supervisor de CCTV observa una diferencia grande en la mesa de la ruleta americana n°1 entre lo informado por tesorería y lo relevado por jefatura de juego, por lo que le informa al Coordinador de su sector a fin de realizar un control más exhaustivo visualizando la grabación de toda la jornada. Relata que en la jornada siguiente sucede algo similar, y que pueden observar en la cinta a la actora, que ingresa a la bóveda con el saco desprendido, retira los dropbox y los acomoda enfrente a la caja, dejando uno tapado con el resto. Que se retira de la bóveda con los cassetes y el

drop de la ruleta híbrida para realizar el recuento sobre el mesón de tesorería para luego regresar a la misma. Que una vez allí comienza a controlar los valores dentro de la caja fuerte y se inclina de cuclillas para retirar los fajos y los va colocando por encima de los dropbox mientras según la demandada, simula observar la planilla que tiene enfrente. Refiere que en realidad la actora mira hacia abajo, donde se encuentra el drop box oculto, enfrente suyo, a la vez que tapa la cámara con su cuerpo. Señala que se la puede ver realizando “movimientos extraños con las manos” a la vez que continúa sacando fajos de la caja fuerte. Que se retira de la bóveda, deja estos fajos sobre el mesón y luego los guarda en la caja fuerte de la tesorería. Se dirige al baño del sector para luego volver y continuar con sus labores, para luego retirar su cartera y dirigirse a su descanso, donde ingresa al baño. Que se retira del descanso y continúa nuevamente sus tareas, esta vez con el saco abrochado. Relata que algo idéntico sucede en las dos jornadas posteriores. Alega que la trabajadora se autoasignó un horario de trabajo que le permitiera estar a solas en el ámbito de tesorería y bóveda a sabiendas de que el personal de tesorería ingresaba a las 09:00, lo que le dió la oportunidad de realizar su maniobra de sustracción. Que a su vez tenía todas las llaves de los drop box de las mesas de juego y que durante tres días (09, 10 y 11 de julio) repitió exactamente los mismos movimientos dentro de la bóveda, tesorería y baño del local. Que nunca dió aviso al personal de CCTV a la hora de ingresar al lugar donde estaban los dropbox, y que al momento en el que ella ingresaba, todavía no estaba realizado el recuento físico del contenido de cada uno, lo que posibilitaba la sustracción de fondos. Que la manipulación de drop box dentro de la bóveda era una maniobra prohibida así como estar con el saco desprendido. Infiere que la actora ocultaba un drop box para sustraer su contenido, a la vez que tapaba voluntariamente la visión de la cámara, para ocultarlo luego entre su ropa. Que luego se dirigía al baño para presumiblemente acomodar los billetes sustraídos, para posteriormente tomar su cartera y dirigirse al baño del descanso donde guardaría los mismos dentro de sus pertenencias. Señala que efectivamente, el día 12 de julio, al momento de retirarse, en oportunidad de ser revisada su cartera, se encontró una alta suma de dinero, que no había sido declarada previamente por la actora. Que nadie salvo ella tuvo contacto con los drop box. Que voluntariamente la trabajadora ofreció abonarle \$70.000 a la razón social como “reparación al daño” en el marco de la acción penal. Todo esto fundamenta la pérdida de confianza en la señora Nuñez y por consiguiente, la injuria que habilita su despido con causa, conforme resultara transcrito en el acta notarial correspondiente. Funda en derecho y doctrina.

Ofrece prueba y pide el rechazo de la demanda con costas.-

Oportunamente, se tiene por contestada la demanda y ofrecida prueba, y de la instrumental acompañada se da traslado a la actora por el término de ley (art. 38 L.5631).-

Mediante providencia del 21/03/2023 se fija Audiencia de Conciliación.-

Consta por acta del 30/06/2023 realización de la audiencia conciliatoria, con presencia de la parte actora y su letrado, compareciendo en gestión procesal el apoderado por la accionada, sin posibilidades de acuerdo alguno.-

Mediante providencia del 02/08/2023, se dicta el auto de apertura a prueba, proveyéndose los medios probatorios ofrecidos por las partes, y se libran los oficios correspondientes.-

Por providencia del 26/09/23 se agrega el expediente administrativo y con fecha 01/11/2023 el informe de AFIP.-

El 20/02/2024, el perito informático Gastón Semprini presenta informe pericial, dándose traslado a las partes del mismo en tanto el 29/02/2024 presenta informe pericial contable el perito Sebastián Dutto.-

Con fecha 08/10/2024 se agrega el informe de la Cámara Laboral Primera de la ciudad de General Roca.-

El día 16/08/2024 se agrega asimismo el informe presentado por el Diario Río Negro.-

Se presenta documental que queda reservada en Secretaría (Contrato de alquiler) el día 18/09/2024.-

El perito informático presenta informe aclaratorio con fecha 08/10/2024, se corre traslado a las partes, siendo impugnado nuevamente por la parte actora.-

El día 12/03/2025 se celebra la Audiencia de Vista de Causa, donde las partes informan que dado las tratativas conciliatorias peticionan la suspensión del procedimiento hasta que presenten un acuerdo que ponga fin al litigio; facultándose recíprocamente, para el caso de no arribar a ningún tipo de acuerdo, a peticionar cualquiera de ellas, que continúen los autos según su estado.

Con fecha 24/06/2025 se presenta la parte actora a solicitar se fije audiencia continuatoria atento no haber alcanzado acuerdo conciliatorio con la contraparte.-

Por consiguiente, el día 02/07/2025 se fija fecha de Audiencia de Vista de Causa continuatoria para el día 26/08/2025, en la que se recepciona la prueba testimonial ofrecida por las partes, previo juramento de decir verdad y cumplimiento de las formalidades de ley a: ADRIAN ROBERTO CONEJEROS, FERNANDO MARCOS

GARBIN, ELBA MABEL FRATTINI, a quien se le exhibe el contrato de locación (con firma de la Sra. Nuñez en la primer hoja) obrante en autos, GUSTAVO RIOS, NICOLAS ARTEMIO DUBREUIL, DIEGO NICOLAS CASTILLO, Y HERNAN LUDOVICO BUZINEL; quienes son interrogados libremente por el Tribunal y las partes. En dicha audiencia la parte actora manifiesta oposición con la declaración testimonial de Hernan L. Buzinel e insiste con la declaración de la Sra. Marcela Alejandra Neira Rojas, comprometiéndose a traerla por gestión personal. La parte demandada presta conformidad con la declaración testimonial de la Sra. Rojas y desiste de la testimonial del Sr. Olivessi Gilles.-

El día 28/08/2025 se agrega a los autos el informe de la Defensoría Penal n°10.-

Con fecha 03/09/2025 se fija nueva fecha de Audiencia de Vista de Causa continuatoria para el día 09/10/2025, donde se recepciona la prueba testimonial faltante ofrecida por la parte actora, previo juramento de decir verdad y cumplimiento de las formalidades de ley, compareciendo la señora MARCELA ALEJANDRA NEIRA ROJAS, quien es interrogada libremente por el Tribunal y las partes. Seguidamente se les otorga a las partes un plazo de seis días para alegar, lo que es cumplimentado oportunamente, constando providencia con fecha 24/10/2025 con el pase al Acuerdo oportunamente ordenado.-

III.- En este marco procesal y legal, surgen como hechos verosímiles y lícitos denunciados en la demanda, que no han sido desvirtuados por prueba en contrario, ni se contradicen con otras constancias de autos, aunado a la prueba producida, y que por lo tanto deben ser admitidos en este pronunciamiento como relevantes para la resolución del caso, teniendo por acreditados los siguientes hechos y consideraciones (Art. 55°, Pto. 1, Ley Ritual N°5.631), a saber:

III.- 01.- Que entre las partes se sucedió el siguiente intercambio postal:

a) Que la actora suscribió TCL de fecha 15/07/2021 rechazando el relato de los hechos que realiza la demandada en el acta notarial para fundar su despido con causa, comunicando el inicio de actuaciones en el fuero penal, laboral y civil ante la utilización de expresiones que considera agraviantes y la adjudicación de hechos falaces y erróneos, que produjeran afectaciones en su salud física y mental.-

b) Recibió como respuesta CD del 19/07/21 de la empleadora rechazando la epístola enviada por considerarla falaz e improcedente.-

c) Que luego de cumplido el acuerdo de pago efectuado en el marco de la suspensión de juicio a prueba, la demandada procede a enviar una nueva CD el 24/10/22 reclamando

el reintegro de la suma de \$198000 con sus respectivos intereses en virtud de haber resultado damnificada por los hechos acontecidos el día 12/07/2021 debidamente relatados en un acta notarial, otorgando un plazo de siete días antes de dar inicio a las acciones legales correspondientes.-

d) Contesta la trabajadora con nuevo TCL el 10/11/22 negando adeudar suma alguna, negando la comisión de los hechos que se le imputan y reclama a su vez el pago de los días proporcionales del mes de junio 2021, indemnización por antigüedad y demás rubros correspondientes al despido sin causa, así como la dispuesta en el art. 2 de la ley 25323. Impugna las certificaciones por considerar que no contienen los datos reales de ingreso y egreso, las tareas realizadas y los salarios devengados durante la relación laboral que uniera a las partes.-

e) La demandada en tanto remite nueva CD con fecha 15/11/2022 rechazando lo planteado por la trabajadora, afirmando que reconoció en sede penal haberle sustraído fondos a la empresa por lo que insiste en el reclamo del reintegro formulado en su CD anterior y rechazando los reclamos indemnizatorios en virtud del despido sin causa aludido por la actora así como lo relativo a la entrega de certificados indicando que fueron oportunamente consignados en el Ministerio de Trabajo de la provincia de Río Negro.-

(Todo conforme surge de la documental aportada por las partes y no desconocida)

III.- 02.- Que la actora comenzó la relación laboral para EMPRENDIMIENTOS CROWN S.A el día 01/09/1997 y que revestía al momento del distracto la categoría de AUXILIAR ESPECIALIZADO, desempeñando tareas de auxiliar de tesorería en el último período (conf. Constancias de la causa y Recibos de haberes aportados por la parte demandada, no desconocidos por la parte actora).-

III.- 03.- Que el día 12/07/2021 es despedida alegando justa causa por parte de la empleadora mediante acta notarial. La notificación de extinción aludida fue realizada por medio del acta notarial Escritura 232 de Escribano Maximiliano de los Santos del día 12 de Julio de 2021.-

III.- 04.- Que el 29/02/24 presenta informe pericial contable el Cdor. Sebastian Dutto, en el que detalla la MRMNyH de \$100.111,75.-, sin la existencia de diferencias salariales y procediendo a hacer la liquidación correspondiente de las indemnizaciones legales, que corresponderían en caso de un despido injustificado. Corrido el traslado correspondiente, no hubo oposición ni impugnación de las partes.-

III.- 05.- El 20/2/24 presenta informe pericial el Lic. Gastón Semprini, dándose traslado

del mismo a las partes. El 1/03/24 la parte actora impugna dicho informe, recibiendo respuesta del perito mediante escrito de fecha 8/10/24 refiriendo que “las operaciones realizadas explicadas con anterioridad, permitieron establecer la existencia de la cuenta de correo electrónico en cuestión, la misma NO cuenta con correos electrónicos del periodo de interés julio del 2021. Por lo que no es posible dar respuesta a los puntos de pericia de la actora.” (SIC ampliación informe pericial). Ante ello por escrito del 17/10/24 la parte actora ratifica su impugnación, lo que se tiene presente para el momento de dictar sentencia.-

III.- 06.- Que mediante informe del departamento de Seguridad CCTV se pone en conocimiento del casino lo observado en tesorería durante las jornadas de los días 9, 10 y 11 de julio del 2021, al detectarse faltante de dinero en los dropbox de las mesas (ratificado por los testigos que declararon en autos).-

III.- 07.- Que se detectó mediante control interno la existencia de diferencias entre las sumas que figuraban como ingresadas en los dropbox de las mesas de juego y las que efectivamente habían en esos dropbox al hacer el recuento en tesorería, siendo las sumas reales inferiores a las declaradas estimativamente como ingresadas.-

A este respecto, corresponde comenzar diciendo que a los fines de determinar la veracidad de los hechos invocados por la demandada como fundamento del despido, resulta de esencial importancia la declaración de los testigos ofrecidos por las partes en la audiencia de vista de causa y que a continuación se detallan.-

a) Fernando Marcos Garbin (coordinador de cámaras CCTV). Su testimonio es técnico, minucioso y directamente relacionado con el objeto del litigio. Relata la detección de faltantes de dinero en el “drop físico” respecto del “drop teórico”, lo que dio lugar a una investigación interna. Describe con detalle los movimientos irregulares de la Sra. Núñez: Ingreso a la bóveda sin aviso en algunas oportunidades. Reubicación injustificada de los drop box, cambiándolos de posición. Agacharse y cubrir con su cuerpo la visión de la cámara, con el saco abierto. Repetición del mismo procedimiento tres jornadas consecutivas (9, 10 y 11 de julio de 2021). Ingreso posterior al baño y retiro al sector de casilleros, antes de su egreso. Confirma que la trabajadora tenía acceso a la llave de los drop box, y que en las tres jornadas se verificó el mismo comportamiento, con faltantes de dinero de aproximadamente \$200.000. También relata que al ser controlada en la guardia se detectó dinero en su cartera, y que no había informado al ingreso que portaba efectivo, lo cual era obligatorio.-

b) Gustavo Ríos (supervisor líder de CCTV). Corrobora plenamente el relato de Garbin,

agregando observaciones en tiempo real de las maniobras de Núñez: Confirma que ingresaba sola, movía los siete drop box, dejando uno detrás de los otros, fuera del campo visual de la cámara. Que no había necesidad operativa de moverlos. Que se agachaba y hacía movimientos extraños no propios del control de bóveda. Que ingresaba al baño luego de cada operación y luego retiraba su bolso para dirigirse a otro baño, repitiendo el patrón tres jornadas seguidas. Que en esos días, las diferencias monetarias solo se verificaban cuando la actora trabajaba, cesando cuando estaba de franco.-

c) Diego Nicolás Castillo (gerencia financiera). Ratifica que la investigación se inició a partir de informes de CCTV y que las diferencias se daban únicamente cuando Núñez estaba de turno. Presenció personalmente el momento en que la trabajadora intentó retirarse antes de hora, con un taxi esperándola, y que al abrir su cartera observó un fajo importante de billetes. Manifiesta que se labró el acta notarial y se dio intervención a la policía. Sostiene que no le quedan dudas de que la actora sustrajo dinero, y que desde su desvinculación no volvieron a producirse faltantes.

d) Hernán Ludovico Buzinel (abogado del área legal de la empresa). Corrobora que, a raíz de las filmaciones de CCTV, se observó que Núñez manipulaba cashbox, tapaba la cámara y realizaba movimientos inusuales, teniendo acceso a las llaves. Indica que las imágenes fueron determinantes para disponer el despido y formular la denuncia penal por administración fraudulenta. Explica que en el proceso penal la trabajadora solicitó suspensión de juicio a prueba, ofreciendo una reparación económica de \$70.000, aceptada por la Fiscalía.-

e) Adrián Roberto Conejeros (ex encargado de seguridad). Su testimonio describe el procedimiento general de ingreso y egreso de empleados, confirmando que no se permite ingresar con dinero, que se controlan los bolsos al ingreso y egreso, y que el acceso a Tesorería es restringido a personal autorizado. No presenció los hechos concretos, pero ratifica el protocolo de seguridad cuya inobservancia se atribuye a la actora.-

f) Elba Mabel Frattini (locadora del inmueble). Reconoce el contrato de alquiler con la actora y confirma que cobraba en efectivo. Sin embargo, no aporta elementos que vinculen el dinero hallado en poder de Núñez con el pago de alquiler, ni acredita montos ni fechas.-

g) Marcela Alejandra Neira Rojas (ex auxiliar de tesorería). Trabajó en Tesorería hasta marzo de 2021, es decir, antes de los hechos. Describe las normas de seguridad:

obligación de avisar a CCTV antes de ingresar a la bóveda, mantener el saco cerrado y evitar obstruir cámaras. Confirma que cuando alguien tapaba la cámara, desde CCTV se lo advertía, y que no se podía ingresar con objetos personales.-

h) Nicolás Artemio Dubreuil. Solo conoce los hechos por el relato de la hija de la actora, por lo que su testimonio carece de valor probatorio.-

IV.- Siguiendo con la metodología adoptada, corresponde ahora determinar el derecho implicado por dicha plataforma fáctica que en particular emana de las circunstancias en las que se ha formulado el intercambio epistolar y sus efectos con relación a la extinción del vínculo laboral habido entre las partes, que sirve de fundamento para el decisorio al que se arriba.-

IV.- 1.- Primeramente, corresponde ameritar la justa causal del despido directo efectuado. Al respecto consta que la demandada despidió a la trabajadora en virtud de la injuria grave en que la misma incurrió, invocando la violación de la buena fe en el desempeño de sus tareas, diligencias y fidelidad prevista en los Art 62, 63, 84 LCT, como justa causa del despido, de acuerdo a lo reglado por el art. 242 LCT.-

La notificación de extinción aludida fue realizada por medio del acta notarial Escritura 232 de Escribano Maximiliano de los Santos del día 12 de Julio de 2021, que en su parte pertinente refiere: "Notificámosle a Usted despido por justa causa, de conformidad a las disposiciones del artículo 242 y concordantes de la ley de Contrato de Trabajo, en razón de los graves incumplimientos a sus obligaciones laborales, en el ejercicio de su puesto de Auxiliar de Tesorería Especializado del Casino de Cipolletti, que explota Emprendimientos Crown S.A. Se ha producido una injuria que por la gravedad de la misma no consiente la prosecución de la relación laboral y que permiten acreditar que usted ha violado la buena fe en el desempeño de sus tareas, diligencias y fidelidad prevista en los Art 62, 63, 84 LCT. Además también infringió el deber de cumplimiento de órdenes e instrucciones Art 86 y concordantes L.C.T. Mediante el control diario de las recaudaciones de las mesas de juego convencional de la sala del casino de Cipolletti realizada por el departamento de CCTV, se pudo constatar que el día 11/07/2021, en la mesa de Ruleta número 3 de la citada sala se recaudaron la suma de \$421.500 pesos cuatrocientos veintinueve mil quinientos. La referida recaudación se encontraba en el correspondiente cash box de la mesa de ruleta n° 3. Tal cual dictan los procedimientos empresariales vigentes, al finalizar la jornada el referido cash box fue depositado en la bóveda de la sala de Cipolletti, al igual que los restantes cash box de las demás mesas de juego convencional. Lugar en donde quedan en depósito y resguardo, bajo extremas

medidas de seguridad que son, puertas con cerradura, puertas blindadas y sistemas informáticos de clave de seguridad, todo ello bajo el control del circuito cerrado de televisión. Durante la jornada del día 12/07/2021 concretamente entre las 8.17 hs. hasta las 8.37 hs, mediante el sistema de CCTV se la pudo observar manipular de manera no permitida todos los cash box y en especial el correspondiente a la mesa de Ruleta N°3, agrupándolos en una sola fila. Toda esta maniobra por usted realizada no está permitida según los procedimientos de manejo de dinero y fichas en vigor. La maniobra que usted realizo en la bóveda es una acción notoriamente extraña a su función, vedada y prohibida de ser realizada por usted. Posteriormente a las 11.27 hs., oportunidad en que se realizó por parte del departamento de recuento de la compañía, el conteo de las recaudaciones de la totalidad de los cash box del casino de Cipolletti, correspondiente a la jornada de juego del día 11/07/2020, como es de rutina, este departamento contabilizo en el cash box de la mesa de ruleta no3, la suma de pesos trescientos veinticuatro mil (\$ 324.000.). En consecuencia, se constató una faltante de dinero por la suma de pesos noventa y siete mil quinientos, respecto del cash box de la mesa de ruleta número 3, relacionado directamente con accionar prohibido por usted realizada en la bóveda de la sala del casino de Cipolletti en el horario arriba indicado. En definitiva usted retiro de la bóveda del casino de Cipolletti, la suma de peso noventa y siete mil quinientos siendo que se encuentra prohibido por razones de seguridad que cualquier dependiente de la empresa retire dinero del sector de tesorería. Horas más tarde, concretamente a las 15.50 aprox, oportunidad en que finalizaba su turno de labor y se retiraba del establecimiento, se realizó una constatación notarial y se encontró en su poder la suma de PESOS DOSCIENTOS QUINCE MIL CIEN (\$215.100). En razón de lo expuesto, consideramos que, las faltas cometidas configuran una injuria que por su gravedad no consienten la prosecución de la relación laboral (Art. 242 L.C.T.), toda vez que usted ha violado la buena fe en el desempeño de sus tareas, diligencias y fidelidad prevista en los Art 62, 63, 84 LCT. Además también infringió el deber de cumplimiento de órdenes e instrucciones procedimientos de control y movilización de dinero y valores (Art 86 y concordantes L.C.T.) Liquidación final y certificado de trabajo y de servicios y remuneraciones provisorios a su disposición en nuestras oficinas administrativas de la sala de Cipolletti, Provincia de Río Negro, a partir de los cuatro (4) días hábiles contados a partir de la fecha (artículo 255 bis y 128 de la lct).- Queda usted debidamente notificado. Cipolletti, 12 de Julio de 2021.”-

IV.- 02.- El Art. 242 de la LCT establece que una de las partes podrá hacer denuncia del

contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes de dicho sinalagma, que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación, quedando habilitada para desplazar de primer plano el principio de continuidad que rige y está normado en el Art. 10 R.C.T.-

La injuria se puede definir como un incumplimiento de una de las partes del contrato laboral a sus deberes de prestación para con la otra, tiene que haber un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave, que para ameritar el distracto tiene que ser capaz de hacer que no resulte razonablemente exigible a la parte afectada, la continuación del vínculo.-

"...Para que el despido sea revestido de justa causa, en los términos del art. 242 de la LCT, la inobservancia de las obligaciones debe configurar una injuria que por su gravedad no consienta la continuidad del vínculo..." (CNAT, sala V, 23-08-82, D.T. 1983-A-30).-

"La injuria laboral...para erigirse en justa causa de despido, el obrar contrario a derecho debe asumir magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato" (CTrab. Mendoza, setiembre 2-992 "Ferrando, Roberto A. y otro c/ Banco de Mendoza": DT, 1992-B, 2074).-

"El sistema legal vigente tiende a privilegiar la subsistencia de las relaciones laborales y la parte que asume la iniciativa de ponerle fin, carga con la demostración de una conducta inexcusablemente incompatible con la prosecución del vínculo, demostración que no debe dejar margen de duda" (CNTrab., Sala V, octubre 31-988, "Verón, Víctor A. c/ Celulosa Recuperada": DT, 1989-A, 66; T y SS, 1988-1119).-

Por su parte el Art. 243 del mismo cuerpo legal, establece un régimen marcadamente formal, en resguardo del principio de buena fé y del derecho de defensa del denunciado, imponiendo la norma a quien dispone el distracto comunicarlo por escrito y "...con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato...", no susceptible de modificación futura ante la Acción Judicial que se promoviera.-

Por imperio legal (Art. 242, R.C.T.), la apreciación de la injuria queda reservada a los magistrados, exigiendo dicha ponderación una prudente y detenida valoración de las particularidades de cada caso, en concordancia con los antecedentes legales y jurisprudenciales que versen sobre el tema, debiéndose tener presente que para la admisión de la injuria laboral como causa justificativa del despido, se requiere la concurrencia de los recaudos de causalidad, proporcionalidad y contemporaneidad,

debiendo tener el hecho que da origen a la misma, magnitud suficiente -reitero- para desplazar del primer plano al principio de conservación del contrato (Art. 10, de la L.C.T.). Sobre el tema, señala CABANELLAS, (Trat. de Der. Laboral, t. II, vol. 3<sup>a</sup>, p. 162) que la injuria consta de dos elementos, uno objetivo, el cual presupone el acto irregular contrario a derecho, imputable a una de las partes del contrato de trabajo y susceptible, por su naturaleza, de agraviar la seguridad, el honor o los intereses del contratante; como también, un elemento subjetivo, integrado por la consideración de la parte afectada en cuanto a que el acto le agravia en forma intolerable. En este orden, es posible deducir que la injuria laboral debe comprender entonces el incumplimiento de algún tipo de obligación originada o derivada del contrato de trabajo, que sea contraria a derecho y que agravie de manera tal a la otra parte del contrato que no consienta la prosecución del vínculo y que la justa causa se configura precisamente en caso de inobservancia por cualquiera de las partes (bilateralidad de la injuria) de las obligaciones resultantes del contrato en términos que configuren incumplimientos de tal gravedad que no consientan la prosecución de la relación (Arts. 242 y 246 de la L.C.T.). Tiene que haber un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave, capaz de hacer que no resulte equitativamente exigible a la parte afectada, la subsistencia del vínculo, estando habilitadas las partes del sinalagma contractual para denunciar el contrato por la "inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del contrato", ejerciendo la prerrogativa que resulta del pacto comisorio implícito en este tipo de relación. En lo relativo a las condiciones generales exigidas para la procedencia del despido directo, resulta que son aplicables al indirecto: la proporcionalidad de la reacción frente al incumplimiento del otro; la oportunidad para efectuar la denuncia, la expresión de la causa que se invoca en el documento escrito en el que se efectúa aquella; y finalmente la prueba de la injuria invocada (conf. Rodríguez Mancini, Jorge, Ley de Contrato de Trabajo comentada, T<sup>o</sup>IV, pág. 489); afirmándose en este sentido que "La justa causa o injuria" es un motivo legal de denuncia consistente en el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo (deberes de prestación o de conducta). Es un ilícito grave contractual" (López -Centeno-Fernández Madrid, "Ley de Contrato de Trabajo", t. II, p. 1187; id. Ackerman-De Virgilüs, en "Configuración de la injuria laboral", LT, XXX -681-). De acuerdo a la tésis expuesta, adviértese desde ya que no cualquier incumplimiento contractual configura injuria en el sentido del art. 242 del R.C.T., toda vez que debe tratarse de una inobservancia que "por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación", es

decir, que la parte injurianta debe haber excedido, en su conducta frente a la otra, por su hacer o por su omisión, de lo que puede considerarse como tolerable, y el exceso debe haber sido tal que no consienta la continuidad de la relación, ni siquiera provisionalmente, debiéndose apreciar la gravedad de la falta cometida, tanto con criterio cualitativo como cuantitativo, cabiendo tener presente que el débito de la buena fe que la ley general impone a ambos sujetos de la relación individual de trabajo, también subsiste y debe mantenerse al momento de la extinción del contrato, con todas las consecuencias que de dicha extinción se derivan (Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Dr. Julio Armando Grisolia, Tomo I, pág. 526, últimos párrafos). Debe tenerse presente que materializado un despido -ya sea directo por el principal o indirecto por el trabajador- la cuestión más decisiva y relevante reside en la imperiosa necesidad a cargo del denunciante de acreditar eficaz y suficientemente la real configuración de la o las injurias que invocara. De acuerdo a lo expresado, deviene claro entonces que quien despidiere con invocación de causa, asume a su cargo la obligación de probar y acreditar la existencia y gravedad de la transgresión que se calificara como injuriosa al momento de disponer la resolución del contrato.-

IV.- 03.- Conforme los lineamientos expuestos y con relación ya a la casuística particular del caso, es dable señalar que la empleadora se ha considerado injuriada gravemente, a su entender por el accionar de la actora en su perjuicio, importando la misma una violación del deber de buena fe, diligencia y fidelidad, constituyendo, en definitiva exista o no delito, en una pérdida de confianza que afecta gravemente la relación; recordando la doctrina pacífica y reiterada que, "...un hecho que no constituye delito penal puede ser legítima causa laboral de despido...no impidiendo apreciar en sede laboral si el mismo acto configura injuria al empleador y es motivo legítimo de resolución del contrato del trabajo, habida cuenta que la culpa laboral se informa de principios diferentes a los que constituyen la penal, por lo que no tiene por qué guardar siempre y necesariamente obligada correspondencia..."(CNATr., Sala V, 27/02/89, Miceli, Sandra c/Víctor Gravo y Cía. SA, T.yS.S. 1989-802), en igual sentido, se ha pronunciado el Superior Tribunal de Justicia de Río Negro en autos "Alarcón Martínez, Luis c/Salas, Carlos"(STJRN, SE 336/95).-

Es decir, descartada la necesidad de pronunciamiento penal previo al accionar de la actora, queda por valorar, en esta instancia laboral, si existió violación al deber de buena fe, diligencia y fidelidad y, en caso afirmativo, si el mismo constituyó pérdida de confianza de magnitud tal que autorice la ruptura del vínculo.-

Concerniente a ello, el contrato de trabajo lleva implícita para las partes una serie de obligaciones de carácter preponderantemente inmateriales, que se denominan “deberes de conducta”.- Este deber de conducta en el trabajador implica un modo de comportamiento orientado a la defensa de los legítimos intereses colectivos de la empresa, lo cual conlleva la obligación de abstenerse de realizar actos que lesionen su patrimonio o su imagen.-

El contrato de trabajo, como en todas las demás relaciones jurídicas en que dos personas se unen con fines de colaboración, se asienta en un vínculo de confianza recíproca, sin el cual la relación pierde algo de su contenido. Por tal motivo se ha señalado, desde antiguo, que esa obligación de lealtad, o deber de fidelidad, no es de carácter accesorio, sino sustancial en el contrato de trabajo, razón por la cual su violación justifica la denuncia.-

La pérdida de confianza, en principio, es un hecho de carácter subjetivo, razón por la cual no puede tener trascendencia para justificar una resolución contractual, empero, cuando la pérdida de confianza resulta la consecuencia natural de un hecho objetivo de carácter injurioso, la situación cambia totalmente. En tal supuesto, el hecho que por su gravedad no consiente la prosecución laboral, se configura como una violación grave del deber de fidelidad, cuyo corolario resultaría lo que técnicamente se denomina pérdida de confianza que habilita el despido causado.-

En síntesis, el deber de fidelidad que el contrato de trabajo pone en cabeza del trabajador, no supone una sumisión filial al empleador, sino la obligación del dependiente de desempeñar su trabajo, observando reglas de corrección y comportamiento adecuado a las funciones que se la han encomendado, lo cual se concreta a veces como un deber de carácter positivo, como la obligación de decir verdad en toda instancia y comunicar la posibilidad de daños o peligros de cualquier naturaleza, pero fundamentalmente mediante una lealtad de carácter omisivo, en el sentido de que se le veda al trabajador la posibilidad de realizar actos que directa o indirectamente atenten contra los intereses legítimos de su empleador.-

IV.- 04.- De la ponderación integral y armónica de los testimonios, valorados conforme el art. 55 de la Ley 5631, tengo acreditada la siguiente secuencia fáctica: Existencia de faltantes de dinero en los recuentos de valores durante julio de 2021, detectados por el sistema de cámaras. Conforme testimonios de Garbin, Ríos y Castillo, quienes coincidieron en que el “drop físico” no coincidía con el “drop teórico”, siendo las diferencias significativas (entre \$20.000 y \$30.000 por jornada); el Ingreso de la Sra.

Núñez sola a la bóveda, sin comunicarlo a CCTV, incumpliendo los protocolos de seguridad (conf. testimonios de Garbin y Ríos); Movilización injustificada de los drop box y alteración de su posición original, en momentos en que las cámaras perdían visibilidad (conf. testimonios de Garbin y Ríos, quienes detallan que la actora movía los drop box, apilando seis y dejando uno oculto tras ellos, sin motivo operativo); Conducta de agacharse, tapar la cámara con el cuerpo y usar el saco abierto dentro de la bóveda, contraviniendo las normas internas de procedimiento (conf. testimonios de Garbin y Ríos; corroborado parcialmente por Neira Rojas, quien señaló que los empleados debían ingresar con el saco cerrado y avisar a CCTV para evitar obstrucciones de cámaras, aunque ésta última aclaró que podía no suceder eso y a veces no pasaba nada); Reiteración del mismo patrón de conducta durante tres jornadas consecutivas (9, 10 y 11 de julio de 2021), conf. testimonios de Garbin y Ríos, quienes revisaron las grabaciones de tres días consecutivos constatando idéntico proceder; Ingreso posterior al baño y manipulación de su bolso personal tras salir de la bóveda, sin justificación funcional (conf. testimonios de Garbin y Ríos); Intento de retiro anticipado el 12/07/21, con un taxi esperándola, portando una suma importante de dinero en su cartera, detectado en presencia de personal y escribano (conf. testimonios de Castillo, Garbin y Buzinel. Castillo refiere haber visto personalmente el fajo de billetes al intentar la trabajadora retirarse antes del horario); Incumplimiento del deber de informar al ingresar que portaba dinero propio, lo cual violaba el procedimiento de seguridad (testimonios de Garbin, Ríos y Conejeros, este último confirmando que ningún empleado podía ingresar con dinero sin declararlo. Si bien Neira Rojas dijo que no era obligación avisar cuando ingresaba dinero, refirió que era revisada siempre al finalizar la jornada y debía avisar al respecto); Ausencia de acreditación sobre el origen y destino del dinero hallado, pues la testigo Frattini, locadora del inmueble alquilado por la actora, no corroboró que esos fondos por los montos que tenía la trabajadora en su poder fueran para el alquiler conforme lo exponía la accionante (conf. testimonios de Frattini, Castillo y Buzinel); Causalidad temporal entre las jornadas en que trabajaba Núñez y la aparición de faltantes, desapareciendo éstos cuando no prestó servicios (conf. testimonios de Ríos y Castillo); Existencia de procedimientos internos y reglas que exigían aviso previo a CCTV, vestimenta reglamentaria y control estricto de ingreso/egreso, las que fueron vulneradas por la actora (conf. testimonios de Garbin, Ríos, Conejeros y Neira Rojas); Existencia de causa penal y acuerdo de suspensión del juicio a prueba, con reparación económica de \$70.000 ofrecida por la actora (conf.

testimonio de Buzinel, abogado de la empresa).-

Sobre éste último hecho particular, es decir, la suspensión del juicio a prueba, se ha dicho que “Dado que la trabajadora en la investigación interna llevada a cabo por su empleadora omite denunciar el mal funcionamiento del sistema informático y de la caja que le tocaba operar, niega haber tenido faltantes de dinero y, tras ser despedida, al iniciar su reclamo, contradice su versión anterior admitiendo la existencia de "diferencias de caja" y las atribuye a errores de los elementos de trabajo y, de tal modo, pretende endilgárselas a la empresa; es a la actora a quien le incumbe demostrar que los hechos sucedieron de acuerdo a su nuevo relato y, contrario sensu, que la descripción fáctica expuesta sobre el mismo tópico en la postal rupturista fue insincera. Consecuentemente, toda vez que la actora no pudo cumplir con la carga procesal que pesaba sobre ella y atento lo resuelto en sede penal, donde fue procesada por defraudación por administración fraudulenta y, a cambio de la realización de tareas comunitarias y de la concesión a su ex empleadora de una compensación económica, obtuvo la suspensión del juicio a prueba, reconociendo los "faltantes de caja" y la contradicción entre lo expuesto en la demanda y el descargo que realizara en la investigación interna; cabe concluir que los hechos imputados por la empleadora, sucedieron conforme fueran descriptos en la postal extintiva y habilitaron el despido con justa causa de la accionante por pérdida de confianza. Se revoca la sentencia apelada y se declara procedente el despido directo de la actora. (Encina, Estefanía Elisabet vs. Alavera S.A. y otro s. Despido /// CNTrab. Sala II; 11/03/2019; Rubinza Online; 17076/2014; RC J 3692/19).-

En definitiva, la coherencia y concordancia entre los testimonios de Garbin, Ríos, Castillo y Buzinel —todos observadores directos o intervinientes en los hechos—, sumadas a las confirmaciones contextuales de Conejeros y Neira Rojas sobre los procedimientos de seguridad, otorgan plena convicción sobre la veracidad de las irregularidades constatadas. Cabe mencionar que los testimonios han sido valorados conforme al principio de sana crítica racional y en conciencia (art. 55 inc. 1 Ley 5631), ponderando su coherencia interna, concordancia entre sí y relación con las partes. En el caso, los testigos que trabajaron en el ámbito del casino y en sectores vinculados a Tesorería o CCTV —Garbin, Ríos, Castillo y Buzinel— ofrecen declaraciones consistentes, coincidentes y complementarias sobre los hechos que motivaron la decisión de despido, aclarando que he tenido presente sus declaraciones, considerando que son testigos de atendibilidad restringida, por estar vinculados con la empresa y por

el vínculo familiar existente entre Buzinel, Castillo y la demandada. Aún considerando dichas circunstancias, entiendo que sus testimonios resultan importantes y veraces, teniendo en cuenta el derrotero de la presente y la demás prueba producida.-

Por el contrario, los testimonios de Conejeros (ex empleado con conflicto judicial) y Neira Rojas (ex compañera desvinculada meses antes de los hechos) resultan parciales o limitados, y los de Frattini y Dubreuil aportan información periférica o irrelevante sobre los hechos centrales.-

Considero entonces acreditados los extremos de contemporaneidad, proporcionalidad y causalidad requeridos para concluir el vínculo, ya que la pérdida de confianza en el trabajador es un factor subjetivo que justifica la ruptura del contrato de trabajo si deriva de un hecho objetivo incompatible con los principios de buena fe que deben primar en todo vínculo laboral, en el particular, la actora, trabajadora auxiliar de tesorería, no ha podido justificar su accionar contrario a las exigencias propias de su puesto, en tanto los hechos acreditados demuestran que la actora incumplió los deberes de lealtad y buena fe (arts. 62 y 63 LCT) al manipular indebidamente valores bajo su custodia, obstaculizar la visión de cámaras y ser hallada con dinero no declarado, sin justificación válida. Todo ello en el marco de una auditoría interna que detectó faltante de dinero precisamente en períodos donde hubo una intervención directa con ese modus operandi anómalo por parte de la trabajadora. Estas conductas, reiteradas y graves, implicaron un quiebre irreparable del vínculo. La antigüedad de la trabajadora o la ausencia de sanciones previas recientes (vale aclarar que había dos sanciones previas de 2014 y 2019) no atenúan la gravedad de los hechos, pues en actividades que involucran manejo de dinero, la confianza constituye la base esencial del contrato.-

El accionar de la demandada resulta también contemporáneo y ajustado en el tiempo, es decir ante la conducta injuriosa del dependiente actuó a su respecto en legal tiempo y forma. Se ha dicho que: "El principio de "contemporaneidad" tiende a evitar que una de las partes del contrato de trabajo se guarde para sí una injuria producida por la otra parte del contrato de modo que la pueda utilizar para obtener bajo presión beneficios o prestaciones que no le son debidos." (Cooperativa de Energía Eléctrica y otros Servicios Públicos de Las Varillas Ltda. vs. VitermanPérez, Carlos Exclusión de tutela sindical - Recurso de apelación. Cám. del Trab., SanFrancisco, Córdoba; 29/12/2005; Rubinzal Online; RC J 1424/08).-

Por otro lado, "El manejo de dinero exige al trabajador acentuar su responsabilidad y diligencia en el desarrollo de su actividad, debiendo tomar las medidas de seguridad y

custodiados correspondientes al dinero y valores que manipula" (Moyano, Walter Oscar vs. Petrosan S.A. s. Indemnización por antigüedad. Cám. Trab. y Minas 4º Nom., Santiago del Estero, Santiago del Estero; 05/08/2005; Rubinzal Online; RC J 2352/05).-

En consecuencia, considero que el despido dispuesto por la demandada aparece plenamente justificado, resultando improcedentes las indemnizaciones reclamadas.-

Como señala Ernesto Krotoschin, la parte injuriante debe haber excedido en su conducta frente a la otra, por su accionar o por su omisión, de lo que puede considerarse como tolerable, y que el exceso debe haber sido tal que no consienta la continuación del contrato de trabajo (Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo I-502 y siguientes). De la valoración integral de la prueba producida, especialmente de la testimonial, tengo por acreditado que la Sra. María Rosa Núñez incurrió en conductas graves e incompatibles con los deberes de lealtad, probidad y buena fe que exigía su cargo en Tesorería. Tales hechos configuraron una injuria de entidad suficiente para justificar la extinción del contrato conforme al art. 242 LCT. Por ello, corresponde rechazar en todas sus partes la demanda interpuesta, con costas a la actora.-

IV.- 05.- Atento como se resuelve, desestimando la demanda en todas sus partes, y no encontrando motivo justificante para apartarme del principio general y objetivo de la derrota, corresponde imponer las costas del presente proceso a la actora perdedora (cfe. arts. 68 CPCC y 31 de la L.5.631); lo que así propicio al Acuerdo.-

V.- En definitiva y por todas las razones precedentemente expuestas, propongo el dictado del siguiente pronunciamiento:

V- 1.- Rechazar en todas sus partes la demanda interpuesta por la Sra. MARIA ROSA NUÑEZ contra la firma EMPRENDIMIENTOS CROWN S.A.-

V- 2.- Costas a cargo de la actora, propiciando se regulen los honorarios profesionales de los Letrados en representación de la parte actora, Dres. MARCELO ANGRIMAN y DIEGO MOISES BADILLA, en la suma de \$5.100.000.- en el doble carácter y en conjunto; de los letrados en representación de la demandada Dr. JUAN JOSE PONCHIARDI y ALEJANDRO PONCHIARDI, en la suma de \$6.000.000.- -en su doble carácter y en conjunto-; los correspondientes al perito contador interviniente, Cdr. SEBASTIAN DUTTO, por el informe efectuado, en la suma de \$1.500.000.- (art. 18 Ley 5069), debiendo la parte obligada al pago adicionar el 5% sobre este último emolumento a favor del Consejo Provincial de Ciencias Económicas de la Provincia de Río Negro y adjuntar al expediente la boleta de depósito correspondiente (arts. 35, 38 y 58 Dto. Ley 199/66 y Ley 2541) y los correspondientes al perito en informático, Lic.

GASTÓN SEMPRINI, en la suma de \$1.500.000.- (art 18 ley 5069).-

Al rechazar la acción incoada en autos he tomado como base regulatoria el capital reclamado en la demanda con más intereses desde la fecha de promoción de la demanda hasta este pronunciamiento, tal lo resuelto por nuestro máximo Tribunal provincial –STJRN- en autos: “Rebattini, Rodolfo Aníbal c/ Ritter, Hubert Otto y Otra s/ Cumplimiento de Contrato (Ordinario)-Casación” (Expediente BA-10155-C-0000, sent. 56, del 12/06/2024, Definitiva), conf. lo dispuesto por los arts. 6, 8, 10 y ccddes. de la L.A. y la Ley Provincial N° 5069 (Art. 42, último párrafo, Ley N°5731) (M.B.: \$30.000.000,00) (capital reclamado desde la promoción de la demanda con más intereses hasta la fecha de este pronunciamiento, cfe. tasa judicial doctrina legal STJRN).-

Déjase constancia que los Honorarios regulados ut-supra no incluyen el I.V.A.-

Cúmplase con la Ley N°869.-

Mi Voto.-

El Dr. Luis E. Lavedan adhiere al voto precedente.-

Correspondiendo votar en tercer lugar a la Dra. Maria Marta Gejo dijo:

No obstante que la decisión desestimatoria sostenida por el voto rector que antecede - conformada por mis distinguidos colegas-, configura la mayoría que sella definitivamente la solución del caso, considero imperativo y obligatorio dejar sentada mi opinión disidente con relación a la decisión impetrada, conforme las razones que seguidamente se exponen:

Si bien comparto la relación de hechos efectuada en el voto que me precede (Hechos acreditados: hasta el III.06), así como la descripción de la prueba producida en autos, disiento en la valoración de la misma y en las conclusiones jurídicas arribadas.-

En primer término considero que en autos ha habido una mutación en la causal invocada inicialmente, respecto del planteo efectuado en la contestación de la demanda.

En efecto, el art. 243 de la LCT establece que *“El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.”*-

De lo expresado en la norma mencionada en su parte final, se infiere fácilmente que el fundamento y causal invocada en el instrumento que se utilice para notificar el despido,

no puede ser modificado luego, invocando otras circunstancias diferentes a las allí esgrimidas; esto es la invariabilidad de la causal del despido.-

En el caso de autos, la empleadora Emprendimientos Crown S.A. comunicó a la trabajadora su despido con justa causa (arts. 242, 62, 63, 84 y 86 LCT), invocando una injuria de extrema gravedad consistente en graves incumplimientos a sus obligaciones laborales, violación de la buena fe y desobediencia a los procedimientos de manejo de dinero. Como fundamento fáctico, se le atribuye a la trabajadora que El día 12/07/2021, entre las 8:17 y 8:37 hs, fue observada por el sistema de CCTV manipulando de manera no permitida todos los cash boxes de la bóveda del Casino de Cipolletti, en especial el correspondiente a la mesa de Ruleta N° 3, acción descrita como extraña, vedada y prohibida para sus funciones; Tras esa maniobra, en el recuento de las 11:27 hs., se detectó en el cash box de Ruleta N° 3 una faltante de \$97.500, vinculada directamente con la manipulación indebida realizada por la trabajadora; Se afirma que la trabajadora retiró dicha suma de la bóveda, contrariando las normas de seguridad que prohíben a cualquier dependiente sustraer dinero de Tesorería; Finalmente, a las 15:50 hs, al retirarse del establecimiento, una constatación notarial habría encontrado en su poder \$215.100, lo que la empresa considera corroborativo de la conducta imputada.-

Sin embargo, considero que ninguno de estos hechos atribuidos a la trabajadora ha sido acreditado. Por cuanto no tengo por acreditado con la prueba producida en autos la existencia de movimientos extraños, ni prohibidos. No se acompañó ninguno de los supuestos reglamentos invocados por la accionada y que supuestamente estaban escritos y eran conocidos por todos los empleados. Tampoco se acreditó la supuesta manipulación no permitida, ni el supuesto faltante de \$97.500.- correspondientes a la mesa de Ruleta N° 3. Menos aún el retiro de dicha suma de la bóveda como afirma la accionada en el acta. Ni siquiera se menciona la pérdida de confianza en el despido dispuesto en el acta sino que el mismo recién es invocada en la contestación de la demanda.-

Entiendo que el fundamento esgrimido en la contestación de la demanda sobre pérdida de confianza y la invocación de la causa penal, modificaron la causa inicial invocada en el acta notarial. Nótese que la misma demandada en su alegato refiere que “La desvinculación se fundó en la comprobación de un faltante de dinero correspondiente a sumas bajo su custodia y manipulación, documentado en acta notarial y respaldado en la investigación penal tramitada bajo el Legajo MPF-CI-03432-2021, caratulada "NUÑEZ MARÍA ROSA S/ ADMINISTRACIÓN FRAUDULENTO", expediente que no fue

acompañado en autos, (prueba ofrecida y no producida) por lo que no puede apreciarse o valorarse las constancias que pudieran existir en dichas actuaciones.-

Sin perjuicio de ello, aún considerando que la demandada decidió el despido directo de la Sra. Núñez invocando pérdida de confianza derivada de supuestas irregularidades en el desempeño de sus tareas por el manejo de fondos del casino, cabe tener presente que conforme lo dispone el art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, la injuria que justifique la ruptura del vínculo debe revestir gravedad suficiente y estar debidamente comprobada.

La empleadora no acompañó manuales, instructivos ni protocolos que delimiten el procedimiento de manejo de valores, las reglas de actuación dentro de la bóveda, o las conductas permitidas y prohibidas para el personal. Sin ese parámetro objetivo, no puede verificarse la existencia de una conducta disciplinariamente relevante, lo que constituye un déficit probatorio insalvable.

La existencia de diferencias contables o de caja, que fueran reconocidas por los testigos no constituye por sí sola un elemento suficiente para imputar a la trabajadora una conducta desleal o deshonesto. No existen en la causa constancias documentales (planillas y/o informes contables) de los que se desprenda las diferencias de dinero alegadas. Las meras sospechas o conjeturas del empleador no alcanzan para configurar justa causa de despido, y menos aún cuando el reproche se vincula con hechos de naturaleza delictiva que afectan el honor y la reputación de la trabajadora.

Debe recordarse que la carga de la prueba de la injuria invocada recae íntegramente sobre el empleador. La trabajadora no tiene la obligación de demostrar su corrección o buena fe, sino que corresponde a la empleadora acreditar de manera fehaciente la falta que se le atribuye, extremo que considero no se ha logrado en autos.

En lo que respecta a la prueba fílmica, la demandada no acompañó registros de otras jornadas (distintas a las investigadas) ni videos comparativos de otros empleados realizando idénticas tareas. De este modo, no existe parámetro objetivo alguno para evaluar si los movimientos atribuidos a la actora, tales como agacharse o reacomodar los dropbox, eran o no “inusuales”. Las apreciaciones de los testigos en este punto no pasan de ser valoraciones subjetivas, carentes de sustento técnico o comparativo.

En lo que respecta a la prueba testimonial, advierto que los principales testigos ofrecidos por la demandada (Garbin, Ríos, Castillo y Buzinel) son todos empleados o ex empleados de la empresa, dependientes jerárquicos o partícipes del procedimiento interno que culminó con la desvinculación de la actora, por lo que su imparcialidad se

encuentra comprometida. Además el sector de monitoreo CCTV del Casino, es dependiente del empleador al cual no tiene acceso ningún empleado, salvo jerárquicos de la empresa. Asimismo, no puedo dejar de desconocer que los testimonios fueron impugnados por la parte actora expresamente afectando la imparcialidad del testimonio y además por encontrarse vinculados familiarmente tanto Castillo como Buzinel, con la presidenta del casino, lo que fue reconocido por dichos testigos.-

Los testigos afirmaban que el saco desabrochado estaba vedado a los empleados, y con relación a dicha afirmación si bien no se acompaña reglamento del que se desprenda la prohibición, en los videos acompañados se puede apreciar una persona (de sexo masculino) trabajando en el mismo lugar que la actora, con saco abierto.

Tampoco se acompaña instructivo que detalle la forma y cómo deben moverse los drop box en la bóveda.

Con relación a dar la espalda a la cámara, el espacio es reducido y la cámara se encuentra enfrente a la bóveda por lo que es imposible no tajarla (ver videos).

Finalmente, en lo que respecta a las sumas de dinero que fueron encontradas en la cartera, las cuales no se advierte fueran sustraídas por la actora de la bóveda/tesorería, como así tampoco se advierte del video reticencia alguna de la trabajadora, en el momento de la revisión, manifestando que eran ahorros personales (ver acta escribano), y por otro lado, no fue acompañado manual y/o instructivo que indique que debe denunciar si se ingresa al establecimiento con dinero, lo cual coincide con lo manifestado por la testigo Neira Rojas.

Por el contrario, la testigo Marcela Alejandra Neira Rojas, quien trabajó en el mismo sector y cumplía tareas idénticas a las de la actora, se presenta como la única testigo imparcial y con conocimiento directo de las condiciones de labor. Su declaración reviste especial valor. En su declaración manifestó que *“Durante toda la jornada estábamos con la camisa y saco cerrado. Con la ropa que daba la empresa. No tenía bolsillos. Había sanciones o llamados de atención si no se cumplía. Cuando se tapaba la cámara de CCTV les decían. Ni siquiera podía entrar con un estuche de anteojos. Si llevaba dinero, no avisaba, solo mostraba el bolso en la salida que tenía cámara arriba. A la entrada no. Cuando abre la bóveda no la tapa. Si sucediera eso, llaman de CCTV para que se corran. Las cajas eran manipuladas cuando hacía el recuento. A veces se corrían si quedaban cerca de la puerta. Se sacaban cuando se hacía el recuento. En su sector solía haber diferencias. Cuando eso pasaba venía lotería, acomodaba los números y listo. Los jefes de sala llevan a mano el control, no es muy exacto. Cuando*

*terminaba un turno se controlaba la bóveda, con llamado a CCTV. Al inicio del otro turno nuevamente se hacía un control. Había cámaras dentro de la bóveda y fuera de la bóveda. Solo en el baño hay privacidad, ahí también están los locker. Una vez llevé plata con la que tenía que pagar el auto que compré y lo mostré a la salida. Cuando ingresé no dije nada. No había procedimiento que me obligara a avisar lo que llevaba. Eso fue en 2015. No tenía un manual del empleado, ella no tenía. “(el subrayado me pertenece)”, lo cual refuerza la duda respecto de la versión sostenida por la empleadora. Por otro lado, advierto que los correos electrónicos mediante los cuales la trabajadora solicitaba autorización para ingresar en un horario diferente al habitual no fueron incorporados al expediente porque no se pudo realizar la pericial informática, en tanto los correspondientes a las fechas relevantes faltaban del servidor de la accionada. Tal circunstancia resulta llamativa y entiendo que no puede perjudicar a la trabajadora, quien nunca recibió cuestionamiento por el horario de ingreso que tenía, máxime cuando la accionada sabía de dicha circunstancia pues se encontraba todo filmado por CCTV.-*

A mayor abundamiento, cabe resaltar que de la lectura del informe de CCTV agregado en autos se advierte que los hechos descriptos en el mismo, están redactados en forma similar, casi igual en los tres días indicados, solo cambia la hora (ver 10,11 y 12 de julio del informe CCTV) cuestión también advertida por la parte actora, y que la verdad resulta llamativo y poco probable, teniendo en consideración que quienes firmaron el mismo y comparecieron a declarar manifestaron ante el Tribunal que el informe se corresponde con los videos de las cámaras del sector. Además, puede advertirse que la redacción resulta por demás subjetiva e indicativa de los hechos que describe, los cuales no se corresponden con los videos que obran agregados como prueba en autos.-

A todo lo expuesto, se suma un dato relevante que, a mi criterio, debe ser especialmente considerado al valorar la supuesta injuria: la actora contaba con más de veinte (20) años de antigüedad al servicio de la demandada, sin antecedentes disciplinarios significativos, registrándose únicamente dos sanciones menores, una del año 2014 y otra del año 2019, en el marco de una extensa trayectoria laboral, cumpliendo al momento de la desvinculación con las funciones de jefa (testimoniales coincidentes). Tal circunstancia resulta decisiva en función del principio de conservación del contrato de trabajo y de buena fe, conforme lo previsto por el art. 242 de la LCT. En ese sentido, se ha resuelto que: “En consonancia con los principios de conservación del empleo y buena fe, la valoración del juez respecto de la conducta injuriente del trabajador debe

considerar las distintas características de la relación mantenida, a saber, la antigüedad del trabajador en la empresa y la ausencia de otras sanciones o advertencias.” (Del Vitto, Evangelina Noemí vs. Centro Médico Fitz Roy S.A. s/ Despido, CNTrab., Sala VI, 13/02/2004; Rubinzal Online, RC J 2014/04).-

Por ello, aún en el supuesto de que existieran dudas razonables sobre la conducta atribuida, la desproporción entre la sanción aplicada y el legajo de la actora refuerza la conclusión de que la medida adoptada por la empleadora fue precipitada e injustificada. Considero que la demandada no acreditó de manera cierta y objetiva la comisión de hechos que constituyan injuria suficiente para extinguir el vínculo. Las meras sospechas o apreciaciones subjetivas de pérdida de confianza no bastan para justificar un despido con causa.

Por todo lo expuesto, concluyo que la demandada no ha demostrado la existencia de una causal de despido que reúna las condiciones exigidas por la ley.-

Por otra parte, la circunstancia de que la trabajadora haya sido sometida a un proceso penal y luego obtenido la suspensión del juicio a prueba no puede ser interpretada como reconocimiento de los hechos que se le imputan, toda vez que la legislación penal expresamente establece que el otorgamiento de dicho beneficio no implica admisión de responsabilidad. En consecuencia, esa circunstancia no puede ser valorada en su perjuicio dentro de este proceso laboral.

Finalmente, resta mencionar que no teniendo por acreditados los hechos que fueron invocados por la accionada para justificar el despido, si hubiere alguna duda al respecto, ésta no podría perjudicar a la trabajadora. En el caso, resulta aplicable el principio general “in dubio pro operario”, ante la falta de certeza de las conductas y hechos atribuidos a la trabajadora e invocados como suficientemente graves por la accionada para justificar su posición.- De haber duda en la apreciación de la prueba no cabe interpretarla sino en el sentido más favorable para el trabajador máxime cuando éste expresamente negó todos los hechos invocados (arts. 9 LCT y teoría de las cargas dinámicas de la prueba conf. Art. 348 del CPCC).-

En consecuencia, considero que atento la concurrencia de las razones desarrolladas, corresponde hacer lugar a la demanda, y condenar a Emprendimientos Crown S.A. al pago de las indemnizaciones legales correspondiente con más los intereses respectivos, resultando innecesario formular los cálculos correspondientes por ser ello inoficioso ante el modo que se resuelve de acuerdo a la mayoría conformada.-

Mi voto.-

Por las razones expuestas, el Tribunal por mayoría **RESUELVE:**

**I.-** Rechazar en todas sus partes la demanda interpuesta por la Sra. **MARIA ROSA NUÑEZ** contra la firma **EMPRENDIMIENTOS CROWN S.A.-**

**II.-** Costas a cargo de la actora.-

Regular los honorarios profesionales de los Letrados en representación de la parte actora, Dres. **MARCELO ANGRIMAN** y **DIEGO MOISES BADILLA**, en la suma de **PESOS CINCO MILLONES CIEN MIL (\$5.100.000.-)** en el doble carácter y en conjunto; de los letrados en representación de la demandada Dr. **JUAN JOSE PONCHIARDI** y **ALEJANDRO PONCHIARDI**, en la suma de **PESOS SEIS MILLONES (\$6.000.000.-)** -en su doble carácter y en conjunto-.-

Regular los honorarios correspondientes al perito contador interviniente, Cdor. **SEBASTIAN DUTTO**, por el informe efectuado, en la suma de **PESOS UN MILLON QUINIENTOS MIL (\$1.500.000.-)** (art. 18 Ley 5069), debiendo la parte obligada al pago adicionar el 5% sobre este último emolumento a favor del Consejo Provincial de Ciencias Económicas de la Provincia de Río Negro y adjuntar al expediente la boleta de depósito correspondiente (arts. 35, 38 y 58 Dto. Ley 199/66 y Ley 2541).-

Regular los honorarios correspondientes al perito en informático, Lic. **GASTÓN SEMPRINI**, en la suma de **PESOS UN MILLON QUINIENTOS MIL (\$1.500.000.-)** (art 18 ley 5069).-

Al rechazar la acción incoada en autos he tomado como base regulatoria el capital reclamado en la demanda con más intereses desde la fecha de promoción de la demanda hasta este pronunciamiento, tal lo resuelto por nuestro máximo Tribunal provincial –STJRN- en autos: “Rebattini, Rodolfo Aníbal c/ Ritter, Hubert Otto y Otra s/ Cumplimiento de Contrato (Ordinario)-Casación” (Expediente BA-10155-C-0000, sent. 56, del 12/06/2024, Definitiva), conf. lo dispuesto por los arts. 6, 8, 10 y ccddes. de la L.A. y la Ley Provincial N° 5069 (Art. 42, último párrafo, Ley N°5731) (M.B.: \$30.000.000,00) (capital reclamado desde la promoción de la demanda con más intereses hasta la fecha de este pronunciamiento, cfe. tasa judicial doctrina legal STJRN).-

Déjase constancia que los Honorarios regulados ut-supra no incluyen el I.V.A.-

Cúmplase con la Ley N°869.-

**III.-** Atento lo dispuesto por la Resolución N° 812/16 S.T.J. que establece la obligatoriedad a partir del 01/05/2017 del uso del Sistema Patagonia e-bank para la formulación de los pagos y demás operaciones que deben ser realizadas respecto de

fondos depositados en Cuentas Judiciales, hácese saber a los letrados y perito intervinientes en la causa, que previo a requerir la transferencia de fondos que en cada caso pudiera corresponder, cada uno de ellos deberá acreditar la existencia de Cuenta Bancaria Personal que en el caso del actor deberá ser de su exclusiva y única titularidad y mantenerse en esa condición hasta la definitiva cancelación del crédito, presentando cada interesado la debida Certificación expedida por la entidad bancaria, que necesariamente deberá contener nombre del Banco, tipo y número de Cuenta, C.B.U., o C.V.U. en caso de optar por una billetera virtual, Titularidad, y CUIL/CUIT correspondiente y que será considerada como Declaración Jurada de quién aporte la misma, conforme lo dispuesto en el Art. 3° inciso d) de la Resolución supra indicada, y art. 2 de la Resolución N° 1090/2024-STJ.-

**IV.-** A los fines del cumplimiento de lo dispuesto en los puntos I y II, hágase saber al BANCO PATAGONIA S.A., Suc. Cipolletti, que deberá proceder a la apertura de una cuenta judicial a nombre de las presentes actuaciones y a la orden de este Tribunal; debiendo informar el área de Judiciales de la entidad crediticia el Nro. y CBU de la misma mediante el Sistema de Gestión Judicial PUMA.- Notifíquese.-

**HÁGASE SABER a los letrados que queda a su cargo la notificación ordenada supra mediante cédula electrónica - Notificación Organismo /Entidad al BANCO PATAGONIA-, conforme dispone la Ac. 8/2025-SGyAJ STJ y Disp. 02/2023 del Comité de Informatización de la Gestión Judicial.-**

**V.-** Líquidese la Contribución al Colegio de Abogados, la que deberá ser abonada en el formulario respectivo "Liquidación de tributos" y en el plazo establecido en el mismo (Acordada 10/2003 del S.T.J., anexo 1, puntos 1 y 2, ref. por Ac. 06/2012, Acordada 18/14 del STJ y Ac. 33/2020) bajo apercibimiento de multas y sanciones previstas en el Código Fiscal (t.o. 2003). (art. 158 L. N° 2430, Ley de Tasas Retributivas y Ley 3234).-

Con relación a la contribución al Sitrajur, estése a lo dispuesto en la Ac. 33/2020 del STJ y en la Disposición 08/20 de Contaduría General del Poder Judicial.-

Con relación a la tasa de justicia y sellado de actuación estése a lo dispuesto en el art. 22 inc. b) de la Ley N° 2716.-

Cúmplase con la ley Ley 869.-

**VI.-** Regístrese en (S) y hágase saber que la presente se notificará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 5631.-