

No es poca cosa: Legitimidad del despido por justa causa de una trabajadora que retiró un desodorante sin abonar en el supermercado donde trabajaba

No es poca cosa: Legitimidad del despido por justa causa de una trabajadora que retiró un desodorante sin abonar en el supermercado donde trabajaba

No es poca cosa: Legitimidad del despido por justa causa de una trabajadora que retiró un desodorante sin abonar en el supermercado donde trabajaba Fuente: doc_01_2026_0020.html Partes: M. V. A. c/ INC S.A. s/ cobro de pesos s/ sentencias definitivas ordinario Tribunal: Cámara del Trabajo de Paraná Sala / Juzgado / Circunscripción / Nominación: II Fecha: 11 de septiembre de 2025 Cita digital: dj157617157617157617 Legitimidad del despido por justa causa de una trabajadora que retiró un desodorante sin abonar en el supermercado donde trabajaba. Sumario: 1.-El hecho de retirar mercadería sin abonar por parte de una trabajadora de supermercado constituye una injuria laboral que justifica el despido por justa causa, al configurarse una pérdida de confianza que impide la prosecución del vínculo. 2.-La pérdida de confianza denunciada por la patronal se encuentra configurada, ya que, para ello, basta la sustracción de cualquier elemento que sea de propiedad del empleador por escaso que sea su valor. 3.-Para configurar pérdida de confianza no se requiere que la sustracción de mercadería de la empleadora sea cuantitativamente importante ni tampoco se meritúen la ausencia de antecedentes negativos de la dependiente. Fallo: En la ciudad de Paraná, capital de la provincia de Entre Ríos, a los once días del mes de septiembre de dos mil veinticinco, se reúnen los miembros de la Cámara Tercera de Apelaciones del Trabajo, Sala II, a saber: Presidente Dr. EMILIO LUJAN MATORRAS, el Vocal GUILLERMO LEOPOLDO FEDERIK y la Sra. Vocal de la Sala I MARÍA GABRIELA LÓPEZ ARANGO para conocer en el recurso de apelación deducido en estos autos caratulados «M. V. A. C/ INC SA S/ COBRO DE PESOS S/ SENTENCIAS DEFINITIVAS ORDINARIO» (Expte. N° 2100). Practicado el sorteo de ley y posterior integración, resultó que la votación debía tener lugar en el siguiente orden: Dres. MARÍA GABRIELA LÓPEZ ARANGO, EMILIO L. MATORRAS y GUILLERMO L. FEDERIK. Estudiados los autos, la Sala planteó la siguiente cuestión: ¿Qué resolver en autos? A LA CUESTIÓN PROPUESTA LA SRA. VOCAL DRA. MARÍA GABRIELA LÓPEZ ARANGO DIJO: I.- Vienen las actuaciones a despacho para resolver el recurso de apelación interpuesto en fecha 17/10/2024 por la actora -con patrocinio letrado de Marcos Manuel Minetti- contra la sentencia de fecha 16/10/2024 que desestimó en todas sus partes la demanda, considerando que el despido directo realizado por la empleadora resultó justificado en los términos del artículo 242 y 243 LCT. Para resolver así la sentencia consideró -en resumidas cuentas- que los hechos en que tuvo basamento el despido y que fueron comunicados por la empleadora por carta documento de fecha 15/02/2023 notificada el 16/02/2023, resultaron comprobados por las pruebas producidas, y generadores de pérdida de confianza, esto es, violatorios del deber de buena fe debida que «aniquiló la confianza y lealtad que recíprocamente se deben prodigar las partes». Que por lo tanto el distracto resultó legítimo pues en autos no se demostró ninguna circunstancia excluyente de la conducta atribuida a la empleada. Tuvo así por acreditado que a la actora, quien desempeñaba tareas en el supermercado Carrefour, se le detectó por personal de seguridad que llevaba en su mochila en momento de retirarse de su trabajo un desodorante -mercadería de venta en el supermercado- que no había abonado, verificándose además la existencia de un blister de seguridad en un cesto de basura del interior del establecimiento, hechos -dice- que consideró existentes y comprobados con informe de seguridad, informe de encargada cuyas firmas resultaron reconocidas -por testigos Laura Chivel y Anibal Quiroga-, dvd con filmaciones y declaración testimonial de Griselda Acuña Jefa de Caja, los cuales fueron generadores de la pérdida de confianza que motivó la decisión rupturista. II.- En su memorial de fecha 28/10/2024 se agravia la actora que la sentencia efectuó -dice- una valoración aislada del hecho que se le atribuye y llevó al despido, sin analizar de manera conjunta sus antecedentes laborales, sanciones previas y antigüedad. Señala que como trabajadora jamás tuvo una sanción en todos los años de servicio (19 años) para la empresa, ni si quiera un llamado de atención al respecto de alguna situación, cuestión que fuera reconocida por la misma demandada en su escrito de conteste (Punto VI). Que en el caso en autos -señala-, corresponde evaluar la conducta de las partes previa a la rescisión del vínculo laboral, para poder establecer la existencia o no de injuria, como así también la apreciación de su entidad en la causal invocada y la valoración de las pruebas arrimadas a la causa para su demostración, las cuales resultan insuficientemente tratadas por el decisorio de grado. Aduce en su crítica que la gravedad de la falta cometida debió apreciarse con criterio cualitativo y cuantitativo, y que la pérdida de confianza no constituye una causal autónoma de despido, como sucede en el caso de autos, en que se la despidió por el simple hecho de haber retirado del salón de ventas un producto. Agrega que «la causal invocada como hecho que produce el despido, se trata de «Retirar», concepto ambiguo aplicable a un montón de situaciones como ya se menciono en el escrito de promoción, teniendo en cuenta la actividad que realizaba como trabajadora, que retiraba productos constantemente elementos para ser pasados por la caja, o en ocasiones retiraba productos del local para reponer en distintas góndolas, con lo cual el hecho de retirar, en esas otras ocasiones no implica una injuria, si no que era una acción común para el mismo empleador ya que no la ha sancionado en ocasiones anteriores, cuando retiraba productos de una góndola para reponer en otra». Cuestiona que se haya tenido presente el video acompañado por la

demandada, el cual solo muestra una parte de la compra realizada por ella, habiendo una diferencia entre el horario del video y el horario atribuido al momento en que se verifica el hecho imputado en la causal de despido, diferencias temporales que implican una variación -y restan claridad- de la causal de despido en los términos del artículo 243 LCT. Cuestiona que no resultó valorado el hecho que no se le dio un plazo prudencial para realizar un descargo fundando a la luz de las pruebas que se tenían aparentemente en su contra, hecho que surge -dice- del testimonio de la Sra. Laura CHIVEL (minuto 57:12), y que el informe administrativo, que tampoco cumple carácter de Descargo, cuando -señala- es la misma testigo (LAURA CHIVEL ? Gerente) la que menciona que labra el informe de solicitud de desvinculación y que ya se tenía preparado, «para no perder tiempo» así surge de su testimonial en el Minuto 56:35. Critica que el fallo omite valorar cuestiones señaladas en los alegatos, en particular, cuando se observa en la filmación que va desde el minuto 21:34:24, al minuto 21:41:56, a la actora con el Guardia de Seguridad Anibal, y la Sra. Jefa de Cajas, Griselda Vicuña, pudiéndose observar que solicita la posibilidad de abonar el producto. Realizó reserva del caso federal. Y pide se haga lugar al recurso y revoque la sentencia de grado con costas. III.- En fecha 25/11/2024 los apoderados de la parte demandada Ramiro M. Lassaga y Pedro Negri Aranguren -abogados-, contestaron los agravios, manteniendo la reserva del caso federal, solicitando el rechazo del recurso de apelación con costas. IV.- Cuadra señalar que la crítica «razonada y concreta» a que se refiere el art. 125° inc. c) del C.P.L., exige determinar con precisión cada uno de los errores de la sentencia que motivan la impugnación, y proporcionar luego las razones que, a juicio del apelante, imponen una decisión distinta al órgano jurisdiccional, y en este caso, el apelante, aporta elementos mínimos aunque suficientes para abrir la instancia de Alzada, pues expone y describe parte del contenido de la sentencia que -en su opinión claro está resultan equivocados y que, por ende, deben ser aquí revisados. Luego, en razón de ello el Tribunal se encuentra habilitado para considerar el recurso -cftar. Cám. Tercera de Apelaciones del Trabajo, Sala II; «GRECO, Jorge Osvaldo c. CAFES LA VIRGINIA S.A. ? Cobro de Pesos y Entrega de Certificación Laboral s. Sentencias Definitivas Ordinario» Expte. 0133 LAS 27/11/2014-. Se impone recordar que «. los jueces no están obligados a seguir las argumentaciones de las partes, sino únicamente en aquéllas que estimen conducentes para la solución del juicio» (CSJN, Fallos 250:36), «ni a seguir y decidir paso a paso, todas las alegaciones (CSJN, 24.3.88, La Ley 1988-D-63), no encontrándose compelidos a hacer mérito de todos los capítulos ni de todas las probanzas, sino sólo de lo pertinente para la correcta resolución del litigio» (CSJN 18.09.1980, Rep.ED, 14-736)». «De igual manera, el ad quem no se encuentra constreñido por las citas jurídicas de los contendientes, ya que «los magistrados tienen la facultad y el deber de discurrir los conflictos litigiosos y dirimirlos según el derecho vigente, calificando autónomamente la realidad fáctica y subsumiéndola en las normas jurídicas que las rigen con prescindencia de los fundamentos que enuncian las partes» (CSJN, La Ley 1988-B-550; íd, La Ley 1986-A-404), sin perjuicio de encontrarse ceñido a respetar los puntos resueltos con carácter firme en primera instancia (CSJN La Ley 1989-E-726, N° 670)» ? Cámara Tercera de Apelaciones Paraná, Sala II; «Barrios, Laura Noemí c. Neogame SA ? Cobro de Pesos y entrega de certificación laboral s. Sentencias Definitivas Ordinario» Expte. N° 0018 LAS 24/04/2014-. V.- Adelanto mi opinión en el sentido que el fallo debe confirmarse.- En efecto, la sentencia describe pormenorizadamente la ocurrencia de los hechos que dieron motivo al distracto.- El hecho de la sustracción del desodorante sin abonar el precio se encuentra probado conforme se desprende de toda la prueba analizada por la juzgadora a lo que se suma que la accionante pretendió eludir su responsabilidad al efectuar su descargo y manifestar que lo había comprado en otro negocio y se había olvidado de manifestarlo al ingreso (confr. registro nro. 23 de la prueba adjunta en fecha 30/10/23).- La pérdida de confianza denunciada por la patronal se encuentra configurada. Para ello basta la sustracción de cualquier elemento que sea de propiedad del empleador por escaso que sea su valor. En este sentido, como integrante de la Sala I de la cámara del trabajo ha sostenido: «En primer lugar debo señalar que, pese a la negativa de la trabajadora a reconocer el hecho imputado (confr. carta documento de rechazo del despido y libelo promocional f.4 vta.) arriba firme a esta Alzada que, como expresamente lo admite la juzgadora el suceso ocurrió, esto es, pasar productos sin cobrarlos lo que constituye un incumplimiento a las obligaciones laborales de la actora Sra. Goró. El sentenciante sostiene que pese a ello, teniendo en cuenta que la actora tenía una antigüedad de más de 10 años, sin antecedentes disciplinarios acreditados y no existiendo prueba de una conducta intencionada, ni haberse podido identificar a la clienta beneficiada como tampoco prueba de la cantidad, especie, precios, etc. de la merca dería que no pasó para su cobro que finalmente no se llevó, a lo que agrega en su argumentación, las manifestaciones del Gerente Villalba de la ausencia de problemas con Goró y la expresión de Warles respecto a que la accionante pidió disculpas, lo llevan a la conclusión que el distracto dispuesto por la patronal fue desproporcionado y apre-surado pues tenía una amplia gama de sanciones a su disposición menos severas. No resulta un dato menor que la trabajadora haya persistido, en juicio, con la negación de los hechos y en la especie juzgo disvaliosa su falta de encontrar una justificación a su proceder, lo que conspira definitivamente con la buena fe que debe prevalecer en las relaciones laborales. La mención efectuada por el empleado Warles que es referida por el juzgador en su sentencia respecto a que pidió disculpas y que no volvería a suceder, fue enfáticamente desconocida por la dependiente (confr. ff. 4/5 y f. 45 vta. in fine). Le resto absoluta importancia a la cantidad y el valor de las mercaderías que no fueron cobradas por la empleada Goró. Y si bien no hay

una fehaciencia respecto de los productos (precio, cantidad, etc.), hay indicios fuertes respecto a que los individualizados en las actuaciones adjuntas con la contestación de demanda (conf. ff. 1/10 doc. res.secretaría) son los que se omitieron cobrar por la cajera Goró. Ello se extrae con meridiana claridad de la reproducción del CD reservado en secretaría correspondiente a la filmación del supermercado el día y hora que se le imputa la falta a la trabajadora, prueba cuya validez en juicio es respaldada por la perito en análisis de sistemas (confr. ff. 67 /69), filmación en la que se aprecia la existencia de varios productos que la clienta extrae de su bolsa, los que en definitiva no son retirados por la misma atento que no habían sido cobrados y por ende, no fueron abonados. No considero atenuante el hecho que no tuviera antecedentes disciplinarios ni la antigüedad de la trabajadora. Por el contrario, hechos como los sucedidos resultan inadmisibles en una cajera de más de diez años de antigüedad. Y reitero, en mi entender, conspira definitivamente contra la admisión de esta acción, la actitud de insistente negativa de la dependiente frente a la ocurrencia palmaria y evidente de la falta imputada que reviste gravedad de tal magnitud que impide la prosecución del ligamen y conlleva al rechazo de la acción. Tampoco participo de la idea del sentenciante en punto a la ausencia de prueba sobre una conducta intencionada de la empleada Goró, en tanto no observa un accionar doloso o intencionado de producir daño con indiferencia por los intereses ajenos. Discrepo con este análisis, ello por cuanto el suceso -como bien se resuelve en la instancia aqua- ocurrió; el mismo fue desconocido expresamente por la accionante en este juicio y quedó demostrado que una serie de productos que se comercializan en el negocio de la demandada iban a ser llevados por una clienta sin ser abonados, lo que fue impedido por el accionar diligente y efectivo de otros dependientes que intervinieron en el hecho impidiendo el daño a los intereses ajenos. No sin «desinterés» por el daño a los bienes ajenos debe interpretarse como mínimo el accionar de la empleada con la consiguiente pérdida de confianza invocada por la patronal como razón del distracto. En abono de la solución que propongo, me permito transcribir la parte pertinente de un precedente jurisprudencial de la Sala Laboral del STJ que resulta plenamente aplicable al caso de marras. En efecto, se sostuvo: «El art. 242 de la LCT, en su última parte indica que la valoración de los hechos configurantes de la injuria que impida la continuación del contrato de trabajo debe ser hecha prudencialmente por los jueces. Pues bien, dicha manda resulta inobservada por el tribunal colegiado, que no ponderó razonablemente que entre las partes de un contrato de trabajo debe mediar confianza, siendo ella uno de los sustratos fundamentales y si se pierde esa base, el ordenamiento jurídico admite su extinción. En el hecho generador de la ruptura del contrato de trabajo, al principio negado por el trabajador y luego reconocido expresamente, el proceder de quien siendo cajero en un comercio al liquidar cuatro productos adquiridos por un cliente, sólo haya registrado a dos, en las circunstancias que se han demostrado en el proceso, legitima la grave decisión del distracto al configurarse la grave injuria que impide continuar con la relación, de allí que la valoración de la plataforma fáctica que efectúa el tribunal colegiado resulta absolutamente inapropiada en relación a la pauta discrecional contenida en la última parte del art. 241 de la LCT. » (confr. «Bastidas Carlos Alberto c. Supermercados Norte S.A.-Cobro de Pesos» LAS 09/11/09). En el precedente parcialmente transcrito el Alto cuerpo juzga severamente la actitud del empleado de omitir pasar por el scanner la mercadería individualizada, entendiéndolo violado el principio de buena fe que rige las relaciones laborales expresamente consagrado en el art. 63 de la LCT. Considero, en la especie que el caso resuelto por la Sala Laboral guarda estrecha similitud con el traído a resolver, toda vez que juzgo, como así lo entendió el Alto Tribunal al resolver el precedente «Bastidas», solución que comparto, que la inobservancia de las tareas de una cajera -en el caso que nos ocupa, no pasar por el scanner varios productos sin interesar su precio, cantidad, etc.- configura un incumplimiento que provoca un quiebre en la confianza que debe prevalecer en la ejecución del contrato de trabajo, inobservancia que resulta razonable sea sancionada con la ruptura del ligamen laboral.» (confr. Goro c. INC SA» LAS 29/3/2021).- El precedente parcialmente transcrito resulta de estricta observancia en cuanto se destaca que para configurar pérdida de confianza no se requiere que la sustracción sea cuantitativamente importante ni tampoco se méritan la ausencia de antecedentes negativos de la dependiente por lo que reitero mi opinión en el sentido que el fallo debe ser confirmado, con costas a cargo de la apelante vencida art.-65 del C.P.C.y C. y 141 del C.P.L.- Encomendar al Sr. Juez de grado que en ocasión de regular los honorarios profesionales correspondientes a esa instancia, haga lo propio respecto los estipendios correspondientes a los de alzada, los que se estiman en un 50% de los que sean regulados por la intervención profesional en primera instancia -arts. 3, 5, 12, 14,30, 31,61, 63, 64 y 98 del Decreto Ley 7046 ratificado por Ley 7503 y Ley 11.141. Así voto.- DIJO EL SR. VOCAL EMILIO L.MATORRAS: Remito a la reseña de antecedentes precedente. Suscribo desestimar la apelación, por las razones que expongo Sostiene quien apela:«. de lo aportado por la demandada, surge que quien suscribe, jamás tuvo una sanción .. la valoración que se realiza del supuesto hecho sobre el cual pesa el objeto del distracto debe ser teniendo en cuenta . estas situaciones, en principio por el empleador a la hora de imponer una sanción y posteriormente por el juzgador a la hora de dirimir el conflicto y la gravedad de este ante estas situaciones, las cuales no se evidencian en la resolución que esta parte recurre.. corresponde evaluar la conducta de las partes previa a la rescisión del vínculo laboral, para establecer la existencia o no de injuria, como así también la apreciación de su entidad en la causal invocada y la valoración de las pruebas arrojadas a la causa para su demostración, las cuales por parte de la demandada, resultan insuficientes

para justificar dicho despido. En este sentido, Julio Armando Grisolia (2004), donde señala que la parte injuriante debe haber excedido, en su conducta frente a la otra, por su hacer u omisión de lo que puede considerarse como tolerable, y el exceso debe haber sido tal que no consienta la continuación de la relación, ni siquiera provisionalmente» (sic). Señala así, ausencia de proporcionalidad en la decisión adoptada por la empleadora. Al asunto lo enmarca la apreciación con sujeción a la sana crítica racional ? art. 160 inc. 5 segundo acápite in fine y 372 C.P.C.C. aplicables por remisión e imperio de los arts. 53 y 141 C.P.L.; y art. 242 de la L.C.T.- de los hechos y pruebas sometidos a elucidación. Los actos en base a los cuales se juzga, no encuadran en los paradigmas impuestos por la normatividad -art. 62 de la L.C.T.-, ya que lo que pretende preservarse en toda relación laboral es la confianza en la que aquella se sustenta. Hechos como los examinados causaron intolerabilidad en la patronal, pues con arreglo a lo que esta refirió como motivo para la resolución de la contratación, se afectó la puridad relacional exigible en pos de la incolumidad contractual. De modo que los sucesos, per se, evidencian concretada la injuria invocada por la empleadora como habilitante de la decisión rupturista. El daño fluye del comportamiento que, escrutado con arreglo a lo antedicho, incide en la inmaterialidad (buena fe -art. 63 de la L.C.T.-). Sostiene quien se queja: «. en cuanto a la valoración de la causal de despido invocada por la demandada, . se torna ambigua y es poco precisa . teniendo en cuenta que la Comunicación del despido (CD220086244) reza lo siguiente: «Luego de analizado los hechos, se detecto que usted el día 13/02/2023, a las 21:47hs, . aproximadamente, incurrió en un grave incumplimiento de las obligaciones laborales a su cargo, consistente en haber retirado del salón de ventas de la sucursal en la cual se desempeña ? San Juan 609, Paraná, Entre Ríos-, mercadería que la empresa comercializa sin registrar y sin abonar. Hecho detectado por personal de seguridad en un control normal y habitual, donde se advirtió oculta en su mochila, dicha mercadería, circunstancia en que Ud. Se retiraba del establecimiento con motivo de la finalización de su jornada laboral, . sin poseer el correspondiente ticket que justifique su compra, sin la etiqueta de seguridad que certifique que dicha mercadería era de su propiedad y que habiendo sido traída por usted sin aviso, ni autorización alguna para su retiro del salón de ventas. Lo expuesto es un acto inexplicable de su parte, violatorio de las normas y procedimientos básicos de la compañía, que son de su pleno conocimiento. Su reprochable accionar constituye en sí un hecho de gravedad e injuria tal, que hace imposible la prosecución del vínculo laboral, determinando la pérdida de confianza en usted, por lo que procedemos a despedir. con justa causa y por su exclusiva culpa a partir del día de la fecha.. como V.E. observara, la causal invocada como hecho que produce el despido, se trata de «Retirar», concepto ambiguo aplicable a un montón de situaciones como ya se menciona en el escrito de promoción, teniendo en cuenta la actividad que realiza quien suscribe, que retiraba productos constantemente elementos para ser pasados por la caja, o en ocasiones retiraba productos del local para reponer en distintas góndolas, y así podríamos seguir con distintas funciones en la actividad de quien suscribe en la que podría aplicar dicho concepto, con lo cual el hecho de retirar, en esas otras ocasiones no implica una injuria, sino que era una acción común para el mismo empleador ya que no la ha sancionado en ocasiones anteriores, cuando retiraba productos de una góndola para reponer en otra. . para cumplir con la carga del artículo 243 de la ley de contrato de trabajo, deben indicarse con claridad los motivos que determinan la existencia de la injuria, ósea que en la notificación de la denuncia con justa causa deben emplearse expresiones correctas, precisas y claras, ajustadas a los hechos que la motivan y a la verdadera causal que determina la disolución del contrato laboral. (CNAT Sala II, 23/08/1988, «Sena Pedro c/ Bouchard SRL s/ despido).» (sic). Esta argumentación se ubica en los lindes de la ilogicidad; sostener que no comprendió qué querría decir la palabra «retirar», cuando de la misma misiva que transcribe quien apela y que es la correspondiente a la notificación del despido con causa surge que se le atribuyó «haber retirado . mercadería que la empresa comercializa . sin abonar. sin poseer el correspondiente ticket que justifique su compra.» (sic) deviene francamente improponible. Más aún, si formuló descargo contra lo que se le atribuía, ¿entendió o no lo que se le endilgaba? Expone quien recurre: «. quien suscribe se vio solamente limitado al descargo obrante en el informe realizado ., nunca se me dio un eventual plazo prudencial, en el cual . pudiera realizar un descargo fundando a la luz de las pruebas que se tenían aparentemente en mi contra. . estas cuestiones no son tenidas en cuenta por el juzgador a la hora de fundamentar dicha resolución agravante para esta parte» (sic). Acontece, que al descargo lo efectuó, y ello fue valorado por el juzgado al resolver como lo hiciera; de manera que, reprochar que no se le otorgó más tiempo para responder la atribución que la patronal le efectuó, sin desconocer o negar que en realidad al descargo lo realizó, no puede ser atendido como fundamento de la vía recursiva. Expone quien se queja: «. debe tenerse en cuenta que de la prueba aportada por el demandado, surgen filmaciones, se observa a quien suscribe, en una sola parte de su recorrido de compra, mostrando solamente cuando me encuentro en la parte de los productos de perfumería, y que asimismo, no se puede observar que producto tomo, distinto a lo mencionado por S.S. en la resolución, donde se da por hecho de que tomo el producto en cuestión, lo cual no es así, porque en mi relato menciono que la compra se realizo a última hora, y la demandada no acompañó las cámaras de dicho horario, aun así, acompañó filmaciones de la hora 18:00 aproximadamente, cuando es mas en su CD220086244 el hecho menciona que sucede a las 21:47 horas, como se menciono antes, es contrario a su versión. No solo eso V.E. sino que también, como esta parte mencionara en los alegatos, quien toma la determinación de comunicar a los superiores la desvinculación de quien suscribe de la empresa, JAMAS se encontró en

momento alguno . la Sra.Jefa de Cajas, Griselda Vicuña.» (sic).Esto es, basa su posición recursiva, en la filmación.Pero la sentencia reza:«. la Sra. V. A. M. interpone formal demanda laboral.Relata que.. el 13 de febrero del 2023 cuando a las 13:30 horas comienza su jornada laboral y a las 17:30 en su horario de descanso de media hora, procedió a realizar una compra personal para que luego se le realizara el envío a su domicilio particular. Luego de ello sigue trabajando y posteriormente previo a terminar la jornada, toma un desodorante Dove Men + clinical ean, y procede a pasar por la línea de caja para abonar el mismo previo a retirarse, atento a que había olvidado incluirlo en la compra. Que en ese momento siendo las 21:30 horas algunas cajas se encontraban con gente y otras haciendo cierre por lo que procedió a seguir con sus cosas acomodando todo para irse. Pasa por el vestuario de la empresa antes de retirarse y pone el desodorante en la mochila.Siendo las 21:47 horas se acerca a la puerta de salida y personal de seguridad le solicita que abra su mochila y allí se encuentran con el desodorante por lo que se le piden explicaciones e intempestivamente se le entrega un formulario en el que cree haber puesto que lo trajo de su casa, debido a que el momento de tensión le generó confusión.Luego de analizar la prueba, podemos confirmar que el hecho existió (la compra del desodorante DOVE, incluso haberlo llevado al vestuario e introducirlo en la mochila sin haberlo abonado es reconocido por la propia actora en su memorial de inicie), la cuestión a dilucidar es determinar si el comportamiento de la trabajadora fue el correcto, si se puede aducir un olvido y en definitiva si el hecho es suficiente como para provocar injuria.Que así, la actora comienza su relato expresando que habitualmente realizaba compras de productos para consumo personal, lo que no está prohibido, lo hacen todos los empleados, debiendo efectivizarlo fuera de la jornada de trabajo.Que realiza una compra y con posterioridad realiza el retiro del desodorante sin pasar por la línea de cajas (aduciendo que no quiso esperar).Puede entenderse que se olvidó de adquirirlo al hacer la compra del día, pero es aceptable que se olvide de abonarlo ? Téngase en cuenta que no pasó mucho tiempo desde que:terminó su jornada, adquirió el producto, fue a la línea de caja a abonarlo, salió de la cola, se fue al vestuario, utilizó el desodorante, bajó para irse y allí al pasar por la seguridad se advierte que tenía el desodorante en la mochila sin pagar.Si fue así, debió recordarlo en forma inmediata al ser detectado por el personal de seguridad, debido a que dicha compra se produjo esa misma tarde al momento que ya se estaba retirando del establecimiento, es decir, no se le estaba requiriendo aclaraciones sobre una compra de varios días atrás.Se puede entender el olvido en la compra, también el olvido del pago, pero ya el olvido de mencionarlo al mostrar la mochila al empleado de Seguridad resulta dudoso, cambiando así la justificación de la adquisición del producto.Que en consecuencia, ha quedado descubierta la mentira de la declaración realizada y firmada por la propia actora el día 13 de febrero del 2023 cuando declaró que el desodorante ya lo traía en la mochila, por haberlo adquirido en otro negocio» (sic).Esto es, como claramente se observa, el fundamento crucial del decisorio radica en valorar lo que dijo la empleada al momento en que formuló el descargo y también lo dicho (de modo disímil a lo que dijera en aquel -descargo-) al interponer la demanda, respecto de qué fue lo que aconteció el día del referido hecho; y tales conclusiones no aparecen impugnadas por quien recurre, adquiriendo así, firmeza, no evidenciando, la mera alusión realizada por la apelante y que ha sido antes transcripta, réplica impugnativa -art. 125 inc. c) C.P.L.-.Por tales razones, voto por rechazar el recurso de apelación, con costas a la recurrente vencida -art. 65 C.P.C.C. por imperio art. 141 C.P.L.-. Asignar en concepto de emolumentos por lo aquí actuado, el 50% de los que correspondan a primera instancia, cuya determinación se encomienda al juzgado de origen para su oportunidad -arts. 3 incs.a), b) c), d), e), f), h), k), 5, 12, 14, 64 y 98 del Decreto-Ley 7.046 y Ley 11.141-.A SU TURNO EL SR. VOCAL GUILLERMO L. FEDERIK DIJO:Sin perjuicio de la coincidencia en la resolución, por parte de los dos vocales que me preceden, existiendo diferente análisis fundante en dichos votos, a los fines de dejar debidamente constituida mayoría y evitar posibles nulidades adhiero al voto de la vocal que comanda el presente acuerdo -Dra. María Gabriela López Arango-.Quedando acordada la siguienteS E N T E N C I A:Paraná, 11 de Septiembre de 2025.Y V I S T O S:Los fundamentos que anteceden, seR E S U E L V E:1) Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, con costas a cargo de la apelante vencida art.-65 del C.P.C.y C. y 141 del C.P.L.- 2) Encomendar al Sr. Juez de grado que en ocasión de regular los honorarios profesionales correspondientes a esa instancia, haga lo propio respecto los estipendios correspondientes a los de alzada, los que se estiman en un 50% de los que sean regulados por la intervención profesional en primera instancia -arts. 3, 5, 12, 14,30, 31,61, 63, 64 y 98 del Decreto Ley 7046 ratificado por Ley 7503 y Ley 11.141.Regístrese, notifíquese a las partes y, en estado, bajen.Emilio Luján Matorras-Presidente-Guillermo Leopoldo Federik-Vocal-ADHESIÓNMaría Gabriela Lopez Arango-Vocal-Conste que la presente se emite con firmas digitales, procediéndose a incorporar seguidamente al registro informático de este proceso. En igual fecha se registró.Santiago M. Gutiérrez-Secretario