

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL
Juzgado del Trabajo VI° Nom

ACTUACIONES N°: 1873/24



H105016368013

**JUICIO: JAIMEZ MARIO ALBERTO c/ ELECTRO IND SRL s/ DESPIDO.
EXPTE. N° 1873/24**

San Miguel de Tucumán, 02 de septiembre de 2026.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "JAIMEZ MARIO ALBERTO c/ ELECTRO IND SRL s/ DESPIDO" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

RESULTA:

Por escrito de 03/12/24 el letrado Máximo Augusto Castro se apersonó en representación de MARIO ALBERTO JAIMEZ, DNI n° 33.180.482, domiciliado en Barrio La Cerámica, manzana C, lote 17 "B", de la localidad Lastenia de esta provincia y demás constancias que obran en poder ad litem. En tal carácter interpuso demanda en contra de ELECTRO IND SRL, con domicilio en calle Saavedra n° 94 de esta ciudad por la suma de \$2.293.060,87 en concepto de indemnización por antigüedad, integración mes de despido, preaviso, SAC/preaviso, SAC proporcional, vacaciones proporcionales, arts. 1 y 2 de la Ley n° 25323, art. 80 de la LCT, arts. 10 y 15 de la Ley n° 24013 y daño moral.

Detalló que el 11/06/2018 el actor comenzó a desempeñarse bajo la categoría "Operario calificado" según CCT 260/75 en tareas de reparación y mantenimiento de surtidores de combustible. Primero indicó que trabajó de lunes a sábado de 7.30 a 16.30 h para luego afirmar que lo hizo de lunes a viernes de 8 a 17 h y que los sábados y domingo de guardia ingresó a las 8 h, sin tener horario de salida. Detalló que durante dos semanas del mes prestó labores en la empresa en calle Saavedra n° 94 y que las restantes recorrió distintas ciudades de Tucumán -como Banda del Río Salí, Tafí Viejo y Concepción- y las provincias de La Rioja y Catamarca.

Expuso que la última remuneración que percibió ascendió a \$22.064,64 (junio de 2022) aunque debió cobrar \$77.472,72 atento al cumplimiento de 216 h mensuales valuadas individualmente en \$358,67.

Esgrimió que mediante carta documento (CD) del 07/06/22 la empresa lo desvinculó alegando falta de contracción y de interés por sus tareas, lo que desencadenó un intercambio epistolar qué será valorado más adelante. En este sentido, denunció que el despido resultó infundado y que la accionada le brindó un trato indigno que le ocasionó un daño moral.

Se corrió traslado de demanda por cédula diligenciada en domicilio de calle Saavedra n° 94 de esta ciudad en fecha 30/06/2025.

Mediante decreto del 27/08/25 se le dio intervención de ley a la letrada Rita Natalia Medina como coapoderada de Mario Alberto Jaimez y se ordenó libramiento de oficio a la Dirección de Personas Jurídicas de la provincia a fin de que informe el último domicilio registrado por la demandada; la entidad se expidió el 02/09/25 señalando el de av. Aconquija n° 734 de Yerba Buena.

Por medio de proveído de fecha 18/12/25 se declaró incontestada la demanda por parte de Electro Ind SRL y se dispuso la apertura de la causa a pruebas.

El 19/05/26 se realizó la audiencia de conciliación, a la que asistieron el actor y su mandante Medina. Ante la incomparecencia de la empresa accionada se tuvo por intentado el acto conciliatorio y, en el marco del Protocolo de oralidad establecido por Acordada CSJT n° 633/25, se proveyó la admisibilidad probatoria y se convocó a las partes a una audiencia de pruebas.

En fecha 07/08/26 se llevó a cabo la audiencia de recepción de pruebas a la que asistieron el actor y su representante Castro. Surge de su contenido que esta parte manifestó su intención de no impugnar el dictamen pericial contable, que se leyó el informe de art. 102 del CPL, que la parte accionante alegó y que se puso la causa a disposición de la contraria para que presente sus alegatos.

En informe del 24/08/26 se consignó que solo la parte actora presentó alegatos y por disposición de igual fecha se dispuso el pase de la causa a despacho para resolver.

CONSIDERANDO:

I. 1. Teniendo en cuenta que se tuvo por incontestada la demanda por parte de Electro Ind SRL, de acuerdo con lo dispuesto por el 2° párrafo del art. 58, corresponde presumir ciertos los hechos invocados por la parte accionante, salvo prueba en contrario, aunque esta presunción en contra del empleador cobra operatividad relativa a partir de la acreditación del hecho principal, esto es, la prestación de servicios laborales. Este es el criterio seguido por el Máximo Tribunal Provincial, según el cual la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno exime al accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal (cf. sent. n° 1020 del 30/10/2006 “Díaz Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz SAIF s/ Despido”; sent. n° 58 del 20/02/08 “López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/ Despido”; sent. n° 793 del 22/08/2008 “Salcedo Reneé César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros”, entre otros).

Entonces, demostrada aquella, la inversión de la carga probatoria dispuesta en el art. 58 del CPL no impide al juzgador pronunciarse conforme las acreditaciones y constancias que obran en el expediente y que repunte válidas probatoriamente, como así también fijar la extensión de la presunción y aplicar el derecho correspondiente.

2. Estimo que la documentación incorporada a la causa por el sr. Jaimez reviste carácter trascendental para el esclarecimiento de la verdad material y la adecuada resolución de la presente controversia, en tanto acreditó la existencia de la relación laboral alegada.

En efecto, los recibos de haberes -que se tienen por reconocidos frente a la falta de contestación de demanda (art. 88 inc. a) del CPL)- constituyen instrumentos emanados del propio empleador y poseen singular relevancia para evidenciar la prestación de servicios. Así, su emisión periódica, la consignación de datos relativos a la identidad de las partes, categoría laboral, remuneración y demás condiciones de prestación, los erige en prueba categórica de la vinculación laboral habida entre ellas. En tal inteligencia, jurisprudencia y doctrina fueron contestes en reconocer que, en tanto no sean válidamente impugnados o desvirtuados por prueba en contrario, los recibos de sueldo conforman un elemento idóneo y suficiente para tener por acreditado aquel vínculo laboral así como las condiciones en que el mismo se desarrolló, en los términos de los arts. 138 y concordantes de la LCT.

En esta inteligencia, con iguales efectos, en mérito de la aplicación del art. 88 inc. a) del CPL, la CD mediante la cual se comunicó el despido importó un acto

jurídico unilateral de la empleadora que presupuso necesariamente la existencia de un vínculo laboral previo.

Finalmente, los formularios y constancias emitidos por ARCA, relativos al alta, registración, aportes y contribuciones de la trabajadora, se erigen en documentación oficial emanada de un organismo público que patentiza objetivamente las declaraciones efectuadas por la propia empleadora ante la autoridad administrativa referidas a la registración del vínculo laboral.

En consecuencia, los instrumentos examinados poseen una manifiesta pertinencia y utilidad probatoria, pues permiten corroborar extremos esenciales de la litis -existencia del vínculo, fecha de ingreso, categoría, remuneración, registración y extinción de la relación laboral-, y contribuyen al descubrimiento de la verdad jurídica objetiva, principio rector del proceso laboral.

II. Así las cosas, es posible considerar hechos no controvertidos y, por ende, exentos de prueba, los siguientes: a) El 11/06/2018 el sr. Jaimez se colocó bajo dependencia laboral de Electro Ind SRL. b) Le correspondió la calificación profesional de “operario calificado” según CCT n° 260/75. Vale señalar que el reclamante omitió denunciar la “Rama” en la cual estuvo encuadrado -conforme surge de la letra del CCT aplicable-, por lo cual se lo considera operario calificado de acuerdo a las previsiones generales contenidas en el art. 6 de dicho acuerdo. c) La relación de empleo cesó por despido directo comunicado por Electro Ind SRL a través de CD despachada en fecha 07/06/2022.

III. En consecuencia y de acuerdo a lo establecido en el art. 214 inc. 5 del CPCC supletorio, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que corresponde expedirme son: 1) Extremos de la relación laboral: jornada laboral y su calificación jurídica; remuneración percibida y devengada. 2) Justificación del despido directo. 3) Procedencia de los rubros reclamados. Intereses. Planilla de condena. Costas. Honorarios.

PRIMERA CUESTIÓN:

Jornada laboral y su calificación jurídica:

1. El accionante señaló, primero, que trabajó de lunes a sábado de 7.30 a 16.30 h (9 h diarias, 54 h semanales) aunque luego afirmó que lo hizo de lunes a viernes de 8 a 17 h (9 h diarias) y que los sábados y domingo de guardia ingresó a las 8 h pero que no tuvo horario de salida.

Corresponde recalcar que aun cuando propuso el tópico de manera inconsistente debo analizarlo, en especial por cuanto se desprendería el desempeño de jornada extraordinaria de labor. En este sentido, si bien no reclamó los ítems “horas extras” ni “diferencias salariales”, cuantificó aquel exceso como parte de la base de cálculo de su planilla de condena.

2. Estimo pertinente señalar que la jornada completa se presume legalmente y que la Ley de jornada de trabajo prescribe que su duración no podrá exceder de 8 h diarias o 48 semanales y considera dicho lapso como de “jornada completa” (art. 1).

Del mismo modo, la LCT dispone que su extensión es uniforme para toda la nación y que se regirá por la LJT, con exclusión de toda disposición provincial en contrario (art. 196). Al mismo tiempo, su art. 198 sujeta “la reducción de la jornada máxima legal” a la existencia de una estipulación, de suerte que quien invoque la existencia de dicha convención deberá demostrarla” (Ojeda, Raúl Horacio; “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y concordada”, 2da. Ed. Santa Fe; Rubinzal Culzoni, 2011, Tomo II, página 71). Por otro lado, el art. 201 contiene reglas sobre ‘horas extras’ de labor, postulando que el empleador deberá abonar al trabajador

que prestare servicios en horas suplementarias -medie o no autorización del organismo administrativo competente- un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del 100% en días sábado después de las 13 h, domingo y feriados.

Se advierte que cualquier tipo de jornada de trabajo posee un límite legal pensado para no ser sobrepasado, por lo que el legislador ordena la retribución con recargos cuando la labor es prestada por encima de los mismos, siendo que superar esos topes legales, en principio, sólo podría admitirse frente a una excepción legal o reglamentaria que liberaría en forma permanente esos topes (art. 1 inc. B de la Ley N° 11544).

Al respecto, el CCT aplicable establece de manera genérica que la jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando en su totalidad la hora de iniciación y finalización de la misma, de acuerdo a los horarios y/o modalidades de trabajo que en cada empresa estén establecidos (art. 19). A su vez, que cuando fuere necesario realizar tareas en horas extras o suplementarias, deberá requerirse previa conformidad de la organización sindical, debiendo pagarse las horas extras o suplementarias con recargos del 50% en días hábiles y el 100% los días sábados a partir de las 13 horas, los domingos y feriados obligatorios; mientras no se trate de las excepciones previstas en la legislación vigente y aún cuando no mediare autorización administrativa (art. 23).

También es conveniente mencionar que incumbió al actor la carga de demostrar el cumplimiento de una jornada superior a la convencional o legal, la que -según la doctrina legal sentada por nuestra Suprema Corte de Justicia local (Sala Laboral y Cont. Adm., sent. n° 975 del 14/12/11, “López Víctor Hugo y otros vs. Rosso Hnos. S.H. s/despido ordinario)- deberá ser mediante prueba fehaciente y positiva.

3. Valoro que el actor no ofreció prueba idónea para corroborar que trabajó en jornada extraordinaria. En este sentido, aun cuando la parte accionada no exhibió la documental que se le requirió en cuaderno de pruebas del actor n° 2 -en especial las planillas de control de asistencia- no es posible aplicar el apercibimiento del art. 60 por cuanto no surge del CCT aplicable su obligación de llevar dichos registros por lo cual, atento a que las condiciones extraordinarias de labor, no pueden valorarse demostradas con meras presunciones.

En este sentido se expidió la Corte Suprema de Justicia - Sala laboral y contencioso administrativo en la causa “Lencina Arsenio Enrique vs. Club Atlético Villa Mitre s/ indemnizaciones” al resolver: “...De acuerdo el criterio judicial reinante en la materia, la prueba de las horas extras se encuentra en cabeza del trabajador, y debe ser concluyente y fehaciente tanto en lo que se refiere a los servicios prestados como al tiempo en que se cumplieron, no pudiendo en consecuencia ser acreditadas con meras presunciones, a partir de lo cual se sostuvo que la presunción que genera la omisión de exhibición de la documentación laboral por parte de la demandada, debe ser corroborada por medios probatorios que demuestren de manera categórica el desempeño de las horas extras laboradas (cfrme. sent. n° 263 del 16/4/2001). Asimismo, esta Corte sostuvo que la presunción del art. 58 del Código Procesal Laboral de Tucumán abarca sólo las prestaciones ordinarias del contrato de trabajo; y que siendo las horas extras prestaciones excepcionales, para la procedencia del reclamo se requiere la acreditación fehaciente de su cumplimiento, habiéndose sostenido también que corresponde interpretar armónicamente y en el mismo sentido, las disposiciones del tercer párrafo del art. 60 (cfr. sents. n° 229 del 12/04/1996, n°

919 del 30/10/2001 y n° 446 del 24/05/2006).” (CSJT, sentencia N° 89 del 07/03/2007, “Vizcarra, Napoleón del Valle vs. Empresa Estrella del Sur s/ Despido”)...”.

4. En conclusión, teniendo en cuenta que no se probó el desenvolvimiento laboral en jornada extraordinaria resulta plenamente aplicable la presunción a favor del actor respecto del cumplimiento de jornada completa. Así lo declaro.

Remuneración percibida y devengada:

El accionante afirmó que en junio de 2022 cobró \$22.064,64 pero que debió percibir \$77.472,72 atento al cumplimiento de 216 h mensuales valuadas individualmente en \$358,67. La demandada no se expidió al respecto.

Aun cuando ningún medio de prueba corroboró la percepción de la suma invocada como percibida, la considero veraz atento la falta de pronunciamiento al respecto por parte de la empresa accionada.

Ahora bien, no es posible concluir lo mismo con relación a la remuneración devengada invocada ya que fue calculada en base a una jornada laboral no demostrada. Como no se ofreció prueba pertinente para conocerla, estaré a los valores publicados por el Ministerio de Capital Humano de la Nación en su página web oficial. Surge que la Resolución n° 900/2025 fijó el salario básico para el personal jornalizado “operario calificado” del CCT 260/75 a la época del distracto (junio de 2022): \$432,14 por hora (<https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=E02C86F1C87D214F9AEFA3C155E384456CD6966A6AF937AE17AD8D739328AB>). En suma, el sr. Jaimez devengó dicho monto por 48 h de jornada laboral semanal. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: Justificación del despido directo.

1. No se discute que la demandada comunicó el despido directo mediante CD de fecha 31/05/2026 -despachado por el Correo oficial el 07/06/22- alegando falta de contracción a las tareas y un notorio desinterés por las mismas, que se tradujeron en un incumplimiento de sus deberes de diligencia y colaboración.

Aunque la parte empleadora no se expidió sobre este tópico, el sr. Jaimez manifestó que la desvinculación devino infundada en tanto aquella invocó las causales de manera genérica sin puntualizar las inobservancias, lo que le obstaculizó el debido ejercicio de su derecho de defensa. Al mismo tiempo, denunció que Electro Ind le proporcionó un trato indigno al calificarlo como desinteresado y reacio a prestar colaboración y cumplir sus deberes de diligencia, etc.

2. Es oportuno recalcar que el despido *"es una forma de extinción del contrato de trabajo que surge de la voluntad de alguna de las partes y puede fundarse en una justa causa o disponerse sin expresión de ésta"* (Grisolía, Julio A., Tratado de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, T. IV, Ed. Abeledo Perrot, año 2013, pág. 2870). En este sentido, el sistema normativo laboral prevé diversas consecuencias para el caso de que el despido haya sido con causa o sin ella, por lo que ahí radica la importancia de su calificación jurídica por parte de los magistrados. Para la validez del despido con invocación de justa causa se exige la comunicación por escrito, por lo que la cesantía comunicada en forma verbal carece de aquella, ya que en los casos en que la expresión por escrito fuere exclusivamente ordenada no puede ser suplida por ninguna otra prueba. Esta doctrina resulta aplicable solamente al despido con justa causa, ya que para el incausado la ley no prevé una forma determinada. En lo que refiere al despido con

justa causa, el art. 243 LCT establece que el acto debe ser llevado a cabo por escrito.

En este sentido, la doctrina entendió que la exigencia de suficiente claridad causal pone en juego la garantía constitucional de defensa en juicio, ya que la buena fe contractual debe presidir las conductas incluso al momento de la extinción laboral. Por ello la exigencia de delimitar sus motivos, pues el destinatario de la comunicación extintiva debe conocerlos desde el comienzo en términos inequívocos, los que no pueden modificarse ulteriormente. Así, la enunciación causal no puede ser ampliada, modificada ni sustituida por otra, lo que crea la “fijeza judicial”, en tanto se presupone que el derecho del trabajador queda menoscabado si hasta la traba de litis permanece abierta la posibilidad de alterar los fundamentos de la decisión del empleador. Así, concluido el intercambio epistolar, ya en sede judicial no pueden alterarse los términos del debate material conforme quedó plasmado en aquel.

En este contexto entiendo -tal como lo anticipó el reclamante- que las causales comunicadas se redactaron genéricamente, en total incumplimiento con lo dispuesto por el art. 243 de la LCT, por cuanto no especificó cuáles habrían sido las conductas que habrían exteriorizado y que se habrían traducido en “falta de contracción a las tareas y un notorio desinterés por las mismas, que se traducen en un incumplimiento de sus deberes de diligencia y colaboración”.

No puedo obviar que para valorar la transmisión del agravio debo seguir el criterio que la CSJT consignó en la causa “Pereyra Eduardo Daniel vs. Chincarini S.R.L. s/ indemnizaciones” (sent. n° 632 del 30/06/2014): *“...Cuando se trata de un hecho concreto y puntual debe aportarse, en primer lugar, la fecha del mismo y las personas que intervinieron: a) Si se habla de agresiones, insultos, amenazas, maltratos verbales, etc., en qué fecha ocurrieron y quienes fueron víctimas y victimarios, indicando cuales fueron las agresiones y/o de que tipo. b) Si de contestaciones inapropiadas se habla, cuales fueron, entre quienes, en qué contexto y momento. c) Si se afirma que el hecho fue presenciado por personas de la empresa, quienes fueron concretamente las personas, siendo fundamental tratándose de trabajadores que se mencionen nombres completos, para evitar que luego sean modificados viendo llegado el momento de ofrecer testigos quienes se encuentran más cercanos al denunciante. d) Cuando se mencionan faltas disciplinarias se debe referir la fecha, describir las mismas y su contexto; si se trata de una actitud desfavorable, se debe indicar en qué consistía la misma; si el problema esgrimido eran ausencias injustificadas deben especificarse en que días, y si de tardanzas se trata, el día y cuánto tiempo tarde llegó el trabajador. e) En el caso de alegarse trabajo a desgano, deben mencionarse cuáles son los indicadores que permiten llegar a dicha conclusión. f) Si se plantea desobediencia a órdenes del superior, debe indicarse cuál fue la orden, cuando fue comunicada, quien era el superior, y el resto de los datos que permitan individualizar el hecho. g) Si se hace referencia a daños materiales y no surge del resto del texto cuales son estos daños, deben precisarse los mismos. Cuando se pretende relacionar el incumplimiento con antecedentes anteriores, estos antecedentes deben ir expresamente mencionados junto a la causa del distracto, individualizándolos con precisión. (Cfr. Serrano Alou, Sebastián, “El art. 243 de la RCT y la protección contra el despido arbitrario”, LLLitoral 2012 (febrero), 23)...”.*

En mérito de lo tratado, concluyo que el despido comunicado por la empresa en fecha 07/06/2022 resultó injustificado. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: Procedencia de los rubros y montos reclamados.

De conformidad a lo establecido en el art. 214 inc. 6 del CPCC, corresponde tratar lo concerniente a los rubros y montos reclamados.

Indemnización por antigüedad, integración mes de despido, preaviso: proceden estos rubros, atento al despido directo injustificado (arts. 245, 232, 233 LCT).

SAC/preaviso: No encontrándose acreditado su pago, corresponde que prospere este rubro. Tal el criterio sostenido por la CSJT en “Pessoa Alfredo y otros vs. SADAIC s/cobros” (sent. 840 del 13/11/1998).

SAC proporcional: corresponde admitir la pretensión de este rubro por no estar acreditado su pago (art. 121-123 LCT). A este rubro se le descontará \$4.459,48

Vacaciones proporcionales: el actor tiene derecho a este rubro de conformidad con lo dispuesto por el art. 156 de la LCT, con el descuento de \$2.833,92

Art. 1 de la Ley n° 25323: jurisprudencialmente se sostiene que, el deficiente registro laboral previsto en el art. 1 de la Ley n° 25323 debe referirse exclusivamente a las situaciones contempladas en los arts. 8, 9 y 10 de la Ley n° 24013, es decir: a) falta total de registración de la relación laboral; b) la falta de registración involucra una posdatación en la fecha de ingreso y b) consignación de una remuneración menor a la percibida por el trabajador en la documentación laboral (cfr. CSJT- Sala Laboral y Contencioso Administrativo en autos “Toro José Alejandro c/ Bayton S.A. y otro s/ Cobro de pesos”, sentencia nro. 472 de fecha 30/06/10).

Teniendo en cuenta que en la causa no se denunció -y menos aun se acreditó- ninguna de estas situaciones, se rechaza el reclamo. Así lo declaro.

Multa del art. 80 de la LCT y Multa art. 2 de la Ley n° 25323:

1. El art. 80 de la LCT establece la obligación del empleador de entregar al trabajador, cuando el contrato de trabajo se extingue por cualquier causa, constancia documentada del ingreso de los fondos retenidos con destino a los distintos órganos de la seguridad social y sindicales, y un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. Preveía también que, si el empleador no cumpliera con su entrega dentro de los dos días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el dependiente de modo fehaciente, sería sancionado con una indemnización a favor de este último, equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Asimismo, el art. 3 del decreto N° 146/01 -que reglamentaba el art. 80 de la LCT-, postergaba para treinta días después de extinguido el contrato, el plazo para habilitar la formulación del requerimiento.

Por su parte, el art. 2 de la Ley n° 25323, en lo pertinente, disponía que cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la Ley n° 20744 (texto ordenado en 1976) y los arts. 6 y 7 de la Ley n° 25013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o de cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serían

incrementadas en un 50%. Así entonces, la intimación exigida por la norma para que proceda el incremento indemnizatorio establecido en el art. 2 de la Ley N° 25323, debe ser efectuada luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, oportunidad en que recién el empleador se encuentra en mora.

2. Vale recalcar que si bien ninguna de las partes se pronunció respecto de la validez o actualidad del reclamo por estos conceptos ni solicitó el rechazo de su procedencia, ambos fueron expresamente derogados por los arts. 99 y 100 de la Ley n° 27742. En efecto, teniendo en cuenta que la mencionada ley entró en vigencia el 09/07/2024, no se encontraba vigente al momento de la finalización del vínculo laboral objeto de este proceso (junio de 2022) por lo que sus disposiciones no resultan aplicables.

3. Sin perjuicio de ello, no surge de la causa que el sr. Jaimez hubiera cumplido con los recaudos formales exigidos para la procedencia de las pretensiones -requerimiento fehaciente del operario conforme se expuso al iniciar el análisis del art. 80 CPL e intimación fehaciente dentro del plazo de ley para la segunda de las multas reclamadas- por lo cual los conceptos se rechazan.

Daño moral:

1. El actor denunció que los agravios citados por la empresa demandada en la misiva de despido fueron falsos y le ocasionaron daños patrimoniales. A su vez, que las liquidaciones de sus haberes no coincidieron con lo estipulado en el CCT y que no se le abonaron horas extras y viáticos, entre otros conceptos. Dijo que estas irregularidades constituyeron fraude laboral y lo afectaron en sus derechos personalísimos, morales y patrimoniales, de modo tal que cabe la reparación indemnizatoria por daño moral.

2. Estoy en condiciones de anticipar que el reclamo debe rechazarse por cuanto no fue cuantificado ni fundamentado suficientemente.

Con relación al primer argumento, debo recalcar el criterio plasmado por la Corte Suprema de Justicia en la causa “Rodríguez Nazareno vs. Instituto Provincial de Lucha contra el Alcoholismo s/ daños y perjuicios” (sent. n° 1521 del 19/10/2018) cuando decidió: *“...Es del caso recordar que esta Corte ha dicho que “cuando se acciona por daños y perjuicios, es necesario, a efectos de cumplir con las enunciaciones de la demanda, indicar o estimar el monto resarcitorio, y en su caso, si tal requisito se impone también cuando lo reclamado lo es en concepto de daño moral. Se ha señalado que sobre la cuestión reseñada existen dos tesis, calificadas como negativa y positiva. Para la tesis negativa basta que el actor describa los perjuicios sufridos y reclame su reparación, aunque no detalle la cuantía del reclamo. Para la tesis positiva, que sería la predominante, la regla general es que el actor debe cuantificar el alcance de su reclamación resarcitoria, proporcionándose, entre otros argumentos, la preservación del derecho de defensa del adversario, el respeto al principio de congruencia, al de economía procesal, y el facilitar un allanamiento o transacción (cfr. Zavala de González, Matilde, “Resarcimiento de daños”, vol. 3, “El proceso de daños”, Hammurabi, 1993, citada por Vázquez Ferreyra, Roberto A., en La Ley 1994-A 338; En igual sentido, CNCiv., Sala C, mayo 27-993, La Ley 1994-A, 338; CNCiv. Sala A, agosto 28-995, La Ley, 1995-E, 317 con comentario favorable de Eduardo Sirkin)” y que “La exigencia de precisar el monto reclamado en la demanda se relaciona con el principio de congruencia, pues dicho monto marca el límite objetivo de la pretensión y el ámbito dentro del cual han de ejercitarse válidamente los poderes del órgano jurisdiccional; a la vez que se garantiza adecuadamente la defensa en*

juicio de la parte demandada. Es claro que cuando se reclama una indemnización de daños puede ocurrir -y es frecuente que así sea-, que el actor no se encuentre en condiciones de determinar el importe de su reclamo al momento de ejercer la acción, sino que su exacta determinación dependa de la prueba a producirse. Mas, en estos casos, el actor debe estimar un monto, aunque sea en forma provisoria y dejando librada su exacta determinación al juez, sin perjuicio de la facultad de remitirse al resultado de la prueba como reclamación definitiva” (CST, 27/03/2000, “Paz, Oscar s/ Injurias”, sentencia N° 182)...”.

Respecto de la otra causa de rechazo, considero necesario enfatizar que la jurisprudencia local sostiene que el reclamo por indemnización de daño moral tiende a reparar la lesión de bienes extrapatrimoniales (ex. art. 1078 CC), tales como el derecho al bienestar, a vivir en plenitud en todos los ámbitos (familiar, amistoso, afectivo) que suponen la disminución o privación de bienes como la paz, la tranquilidad de espíritu y la integridad física. La Corte Suprema de Justicia de la provincia en sentencia n° 458 del 21/05/2009, “CVM vs PADHyO”) citó a los Tribunales federales considerando que: “No es pertinente indemnizar otras pérdidas...debiéndose valorar tales aspectos al fijar la indemnización por daño moral en tanto signifiquen una mortificación espiritual ponderable (CNFed.CC, sala II, 09/02/99, “Astariz Miguel Ángel c/ Estado Nacional. Ministerio de Cultura y Educación de la Nación s/Daños y Perjuicios”)”.

Pero, aun cuando la Corte Provincial tiene decidido que “la existencia del daño moral puede considerarse demostrada a partir de la acción antijurídica (daño *in re ipsa*) sin que sea necesaria prueba directa y específica sobre la conmoción espiritual sufrida y que el responsable del evento dañoso es “a quien correspondería acreditar la existencia de una situación objetiva que excluya el perjuicio” (CSJT, sent. 347 del 22/05/2002, “Orqueda Darío Leoncio vs Sol San Javier S.A.”), sí en cambio será necesario que el demandante acredite, siquiera indiciariamente, cuáles hubieran sido las consecuencias y afecciones que sufrió, para poder estimar y cuantificar el resarcimiento que correspondería fijar para el caso particular. Nuestra Excma. Corte local ha señalado que “el amplio debate acerca de la valoración judicial del daño moral y las pautas a considerar por el juzgador evidencia la complejidad del problema” y que “el repaso de las distintas posiciones doctrinarias, de los precedentes jurisprudenciales, su evolución y la situación actual del debate, conduce a sostener que efectivamente, al momento de determinar la cuantía del daño moral, los jueces deben brindar parámetros objetivos que justifiquen el criterio adoptado, como por ejemplo, la entidad del perjuicio sufrido por la víctima, su situación personal y las particularidades del caso que emergen de la prueba arrojada (edad a la víctima, sexo, condición social, particular grado de sensibilidad, índole de las lesiones sufridas, pluralidad de intereses lesionados, la incidencia del tiempo, la repercusión del hecho, etc.) (CSJT, sent. n° 331 del 14/05/2008, “Leguina de Gordillo María Isabel vs. Brizuela de Madrid Elena Graciela y otros s/ Especiales (Residual)”).

Corresponde agregar que para que el empleador se vea compelido a indemnizar el daño moral, resulta imperativo que, con motivo del despido, incurra en un ilícito autónomo e independiente de la mera ruptura contractual -cuya reparación se encuentra legalmente tasada-, lo que implica la existencia de una conducta adicional y reprochable que debe subsumirse en los presupuestos establecidos en el Código Civil; de lo cual se infiere que, de modo excepcional, resulta admisible la acumulación de la indemnización tarifada del art. 245 de la LCT con la reparación resarcitoria por daño moral prevista en la legislación civil,

siempre que este último derive de un hecho distinto y con identidad propia, separado de la simple extinción del vínculo laboral.

Comparto el criterio que en este sentido exteriorizó la Corte Suprema de Justicia - sala laboral y contencioso administrativo en la causa “Pérez Beatriz Mercedes vs. Banco del Tucumán SA s/ daños y perjuicios” (sent. n° 544 del 26/06/2006) al decidir en lo pertinente: *“...En efecto; si bien la ruptura de un contrato laboral produce por lo general un daño moral al trabajador, las leyes que fijan cualitativamente los extremos de la indemnización toman en consideración el conjunto de todos estos posibles daños y no corresponde indemnización por daño moral, a menos que la decisión de romper el vínculo fuera precedida de imputaciones desdorosas, cargos infamantes o cualquier actitud del empleador causante de perjuicios morales mayores que los comunes que afecten a cualquier trabajador despedido (CNAT, Sala V, 12/12/96, DT 1997-B-1382). De ello se sigue que para que el empleador tenga obligación de indemnizar el daño moral, es necesario que al producir el despido cometa un ilícito independiente de la mera ruptura -cuya reparación se encuentra tasada legalmente-, esto es, debe incurrir en una conducta adicional, y ella debe encuadrarse en la actividad reprochada por el art. 1109 del Código Civil (SCBA, 26/8/97, DT, 1998-A-554). De lo expresado cabe concluir que, excepcionalmente, es posible acumular la indemnización tarifada del art. 245 LCT con el resarcimiento destinado a reparar el daño moral en los términos de la legislación civil, siempre y cuando éste resulte consecuencia de un hecho distinto de la simple ruptura del contrato de trabajo. Lo transcripto evidencia que la indemnización tarifada de la LCT resulta compatible con la indemnización del daño moral en los términos de la legislación civil, siempre que concurren las circunstancias de excepción que fueran puntualizadas precedentemente...”*.

3. Entonces, siendo que el rubro no se cuantificó, no se fundamentó debidamente ni se acreditó la excepcionalidad que justificaría su admisión, se rechaza. Así lo declaro.

Art. 10 de la Ley n° 24013: esta norma dice que el empleador que consigna en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, debe abonarle una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración. En el caso no aconteció esta circunstancia por lo cual debo rechazar el reclamo.

Art. 15 de la Ley n° 24013: esta norma dispone, en lo pertinente, que si el empleador despide al trabajador sin causa justificada y dentro de los dos años desde que éste le hubiere cursado, de modo justificado, la intimación prevista en el art. 11 de la misma ley, éste tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Asimismo, que dicha duplicación procederá también cuando fuere el trabajador el que hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los arts. 8, 9 y 10, y que el empleador acredite de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido. En efecto, esta multa tiene el propósito de disuadir al empleador de reaccionar ante la intimación cursada por el trabajador en los términos del art. 11, sea disponiendo el despido directo del trabajador o bien, poniéndolo en situación de despido indirecto (CSJT,

sent. n° 261 del 14/04/2005, "Cancellieri, Ángel Marcelo vs. Indesmar S.A. s/ Cobro de pesos").

Aun cuando actualmente la Ley n° 24013 no se encuentra vigente por haber sido expresamente derogada por la Ley n° 24742, sus regulaciones estuvieron vigentes al momento de la formalización del despido, por lo que son aplicables al caso. Sin embargo, dado que no se demostraron las situaciones contempladas por los arts. 8, 9 y 10 de la Ley n° 24013, tampoco prospera esta multa.

BASE DE CÁLCULO:

De acuerdo a lo resuelto en el acápite “remuneración” los rubros declarados procedentes se calcularán sobre la base de la remuneración devengada de un trabajador categoría “operario calificado” del CCT 260/75 que cumplió 48 horas semanales de labor: \$432,14 por hora. Así lo declaro.

INTERESES:

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (arts. 128 y 149 Ley N° 20744) y se calcularán conforme lo dispuesto por el art. 55 de la Ley de Modernización Laboral N° 27802 - modificatoria de la LCT-. En efecto, tal como lo prevé dicha norma, el método allí previsto se aplicará para los juicios en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva, a la fecha de la entrada en vigencia de esa ley, como lo es la presente causa traída a estudio. Como corolario de ello, los rubros declarados procedentes, se actualizarán de acuerdo a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA), contemplando los topes establecidos en los incisos b) y c) del mencionado precepto, y aplicando dichas pautas si correspondiere.

PLANILLA DE CONDENA

Ingreso 11/06/18
Egreso 07/06/22
Antigüedad 3 años, 11 meses y 27 días

Categoría: operario calificado conforme CCT 260/75

Básico (+\$432,14 x 200 hs)	\$ 86.428,00
Antigüedad	\$ 2.592,84
Total	\$ 89.020,84

<u>1) Indemnización por antigüedad</u>	
\$ 89.020,84X 4 años	\$ 356.083,36
<u>2) Indemnización sustitutiva del preaviso</u>	
\$ 89.020,84X 1 mes	\$ 89.020,84
<u>3) Integración mes de despido</u>	
\$ 89.020,84/ 30 x 23 días	\$ 68.249,31
<u>4) SAC s/ Preaviso</u>	
\$ 89.020,84/12	\$ 7.418,40
<u>5) Vacaciones proporcionales 2022</u>	
\$ 89.020,84/ 25 x (14*157/360)	\$ 21.740,87
<u>6) SAC proporcional</u>	
\$ 89.020,84/ 2 x 157/180	<u>\$ 38.822,98</u>
Total Rubros 1) al 6) \$ al 12/06/2022	\$ 581.335,76
IPC + 3% anual al 01/09/2026	1802,61 %

tasa pasiva BCRA al 01/09/2026	880,69 %		
Piso 67% x (IPC + 3% anual) al 01/09/2026	1207,75 %	1207,75 %	\$ 7.021.082,63
Total Rubros 6) \$ al 01/09/2026			\$ 7.602.418,39

COSTAS:

Teniendo en cuenta que se admitió la principal cuestión controvertida (justificación del despido) pero se rechazaron rubros reclamados con una sustancial relevancia cuantitativa en el resultado de la condena estimo justo que la demandada soporte el 90% de las costas propias y el 40% de las del actor. El actor cargará con el 10% de las costas generadas por la parte accionada y el 60% restante de las propias (conforme al art. 63 del CPCC de aplicación supletorio al fuero y la doctrina que emana de la CSJT en precedente “Acosta Víctor Ricardo vs Energías Sustentables del Tucumán SA (Ingenio Aguilares) s/Cobro de Pesos” sentencia N° 1678 de fecha 18/09/2019, "Arias Marina Silvana vs Oliva Antonio s/ indemnización", sentencia N° 518 del 11/5/2016). Así lo declaro.

HONORARIOS:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo normado en el art. 46 inc. 2 del CPL. Atento al resultado de la litis, es de aplicación el art. 50 inc. 2 del CPL, por lo que se toma como base el 40% del monto reclamado en la demanda, actualizado desde el 03/12/2024 al 01/09/2026 con tasa activa del Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuento de documentos comerciales (Cfr. Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios, sent. n° 937 del 23/09/2014; Fernández, Ramón Antonio vs. Castro, Héctor Agustín s/ daños y perjuicios, sent. n° 795 del 06/08/2015; Porcel Fanny Elizabeth vs. La Luguenze SRL s/ Despido, sent. n° 1267 del 17/12/2014; Gregoire, Mabel del Valle vs. Acosta Silvia María s/ Cobro de pesos, sent. n° 1277 del 22/12/2014; Zurita Graciela Norma vs. Citytech SA s/ Cobro de pesos, sent. n° 324 del 15/04/2015; entre otras).

Los cálculos efectuados arrojan la suma de \$1.540.111,40.

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales y lo dispuesto en los arts. 14, 15, 38,39, 42 y ccdtes. de la ley n° 5480 con los topes establecidos en la ley n° 24432, se regulan los siguientes honorarios:

Por la parte actora se presentaron los Dres. Máximo Augusto Castro y Rita Natalia Medina. Fue el Dr. Castro quien interpuso demanda y asistió a la audiencia de recepción de pruebas. La letrada Medina ofreció y tramitó las pruebas y concurrió a audiencia de conciliación.

Sus honorarios serán prorrateados de acuerdo a las etapas cumplidas por cada uno y al carácter de su intervención (art. 12 LH).

a) Dr. Castro: por su actuación a lo largo de 2,33 etapas del proceso, estimo justo regularle el 15% con mas el 55% de la base regulatoria, o sea la suma de \$278.503,08.

Sus honorarios no alcanzan el mínimo de ley por lo que resulta aplicable el art. 38 in fine de la LH, correspondiéndole el valor proporcional de una consulta escrita mínima fijada por el Colegio de Abogados, vigente a la fecha (\$730.000 Resol. HCD 05/08/26) con más el 55% (art. 14 LH), es decir, \$ **\$880.054,30**.

b) Dra. Medina: por su actuación a lo largo de 0,66 etapas del proceso, estimo justo regularle el 7% con mas el 55% de la base regulatoria, o sea la suma de \$37.133,80. Sus honorarios no alcanzan el mínimo de ley por lo que resulta aplicable el art. 38 in fine de la LH, correspondiéndole el valor proporcional de una consulta escrita mínima fijada por el Colegio de Abogados, vigente a la fecha

(\$730.000 Resol. HCD 05/08/26) con más el 55% (art. 14 LH), es decir, **\$251.444,44**.

2) Por la empresa demandada no se apersonó persona alguna.

3) Al perito CPN López Orlando Guillermo considero adecuado regularle el 2% de la base regulatoria, que resulta en \$30.802,23. Teniendo en cuenta que esta suma evidencia una injustificada desproporción entre la importancia de la labor cumplida por esta profesional y el costo de vida actual considero, en uso de las facultades establecidas por el art. 1255 del Código Civil y Comercial de la Nación (CCCN), que resulta equitativo elevar el monto calculado a la suma de **\$150.000**.

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por el sr. MARIO ALBERTO JAIMEZ, DNI n° 33.180.482, domiciliado en Barrio La Cerámica, manzana C, lote 17 "B", de la localidad Lastenia de esta provincia en contra de ELECTRO IND SRL, con domicilio en calle Saavedra n° 94 de esta ciudad. En consecuencia, se condena a la empresa al pago de **\$7.602.418,39 (pesos siete millones seiscientos dos mil cuatrocientos dieciocho con 39/100)**, en concepto de indemnización por antigüedad, integración mes de despido, preaviso, SAC/preaviso, SAC proporcional y vacaciones proporcionales, debiendo abonar dicho importe en el plazo de cinco días de ejecutoriada la presente.

II. ABSOLVER A LA DEMANDADA del pago de los conceptos arts. 1 y 2 de la Ley n° 25323, art. 80 de la LCT, arts. 10 y 15 de la Ley n° 24013 y daño moral, de acuerdo a lo valorado.

III. COSTAS: como se consideraron.

IV. HONORARIOS: 1) Dr. Máximo Augusto Castro: \$880.054,30. 2) Dra. Rita Natalia Medina: \$251.444,44. 3) Perito CPN López Orlando Guillermo: \$150.000, atento a lo considerado.

V. PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 de la Ley N° 6204).

VI. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER. REL

LEONARDO ANDRES TOSCANO
Juez

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación