PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo de la VI°Nominación

ACTUACIONES N°: 1979/25

H105016501102

JUICIO: HERRERA JUAN CARLOS c/ PANICCIA FLAVIA ANALIA s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 1979/25

San Miguel de Tucumán, 19 de noviembre de 2026.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "HERRERA JUAN CARLOS c/ PANICCIA FLAVIA ANALIA s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

RESULTA:

En fecha 12/11/2025, se apersonó el letrado Lucas Nicolás Olivera Sáenz, en representación de Juan Carlos Herrera, DNI N° 25.132.014, con domicilio en Mza 3 Lote 33 s/n, Barrio Julio Abraham de la localidad de Alderetes de esta provincia y demás condiciones personales que constan en poder *ad litem* acompañado a su presentación (pdf 1874029 pág. 1). En tal carácter promovió demanda por cobro de pesos en contra de Flavia Analia Paniccia, CUIT n° 27 - 30907636 - 8 con domicilio sito en Avenida Presidente Perón 5ta cuadra - Paralela vía Oeste, Localidad La Reducción de esta provincia, por la suma de $25.999.157,63 en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, haberes del mes trabajado, SAC proporcional 2025, vacaciones no gozadas y diferencias salariales por el período septiembre 2023 a junio 2025.

Al relatar los hechos expuso que su mandante fue contratado por la demandada desde el mes de octubre del año 2022 para realizar tareas de faena en categoría operador inicial en su comercial frigorífico ubicado en la localidad de La Reducción en la ciudad de Lules. Sostuvo que el actor se desempeñaba en jornadas laborales de lunes a viernes de 07:00 a 00:00 hs y en ocasiones la jornada se extendía hasta las 01:00hs, trabajando un total de 90 horas semanales y 18 horas al día en exceso de la jornada laboral habitual para la actividad, sin descansos y sin estar registrado conforme a su categoría según el CCT N° 56/75. De la planilla de rubros reclamados surge que la remuneración percibida al mes de junio de 2025 ascendió a la suma mensual de $200.000.

Con relación al cese de la vinculación, expuso que el 23/06/2025, el Sr. Herrera intimó mediante TLC CD n° 338021502 - el que transcribió textualmente- a la Sra. Paniccia para que registrara la relación laboral exigiendo la inmediata clarificación de su vínculo laboral (incluyendo puesto, jornada y fecha de inicio) y el pago de las diferencias salariales correspondientes a los períodos no prescriptos, todo ello bajo apercibimiento de considerarse despedido por exclusiva culpa de la empleadora. Adujo que la Sra. Paniccia respondió el 27/06/2025 mediante carta documento n° 4010905100 -la que también reprodujo íntegramente-, negándose a reconocer la existencia de la relación laboral, los hechos denunciados, los salarios adeudados, desoyendo por completo el reclamo y configurando una nueva y agravante injuria laboral, lo que demostró su clara intención de no regularizar la situación y/o de persistir en su conducta ilícita, según alegó. Ante ello, su mandante procedió a enviar TCL CD N° 338012647 haciendo efectivo el apercibimiento y dándose por despedido.

Para finalizar confeccionó planilla de rubros reclamados y acompañó documentación en respaldo de su postura (pdf 1874029).

El 25/11/2025 el letrado Olivera aclaró que el Sr. Herrera trabajaba 18 horas por día, de lunes a viernes de 7:00 a 00.00 hs. Asimismo, explicó que aquél realizaba tareas de faena en la categoría ‘operador inicial’ que consiste en la recepción del animal faenado, limpieza superficial y lavado inicial de reses y separación de partes menores (pezuñas, oreja, cola, entre otras), retiro de vísceras, y traslado de subproductos a sus respectivas

áreas. Entre otras tareas, advirtió que también se desempeñaba en limpieza de herramientas, y como apoyo en áreas de higiene industrial.

El 28/11/2025 precisó que su mandante desarrollaba sus tareas laborales en calle Padre Manuel Ballesteros N°48 en la localidad de La Reducción, Lules.

El 05/02/2022 denunció que el domicilio de la parte demandada es el sito en Av. Presidente Perón s/n°, Quinta cuadra, La Reducción, Lules.

El 11/02/2026 la Cámara Nacional Electoral informó que el domicilio de la demandada es el sito en calle Alsina N°3250 de esta ciudad.

El 27/02/2026 se presentó el letrado José María Martinez Marconi en representación de Eduardo Antonio Reinoso, informó que la demandada Flavia Analía Paniccia no reside en calle Alsina nº 3250 de esta ciudad, sino que allí se encuentra funcionando su empresa de transporte de carga. En su mérito y a petición del letrado Olivera Saenz en representación del actor (05/03/2026), el 11/03/2026 se dispuso notificar a la demandada en el domicilio sito en calle Pedro Manuel Ballesteros nº 48 de La Reducción, denunciado como el domicilio de prestación de tareas del actor.

Corrido traslado, el 06/05/2026 se tuvo por incontestada la demanda, y se ordenó la apertura de la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

Citadas las partes a la audiencia prescripta por el art. 69 del CPL, comparecieron el actor junto a su letrado apoderado, y no lo hizo nadie por la parte demandada. En consecuencia, se tuvo por intentado el acto en los términos del art. 73 CPL y, en el marco del Protocolo de Oralidad establecido por Acordada N° 633/25, se estableció el plan de trabajo a desarrollarse en la presente causa y se proveyó la admisibilidad probatoria, como lo prevé el art. 76 CPL. De todo ello, se dejó constancia en registro de videograbación del 18/09/2026.

El 26/10/2026 tuvo lugar la audiencia de recepción de pruebas, a la que compareció el actor junto a su letrado apoderado, y nadie lo hizo por la parte accionada. En su mérito, habiendo concluido el período probatorio y no restando más pruebas útiles a producirse, Secretaría Actuaria informó a tenor de lo dispuesto por el art. 102 del CPL: La parte actora ofreció tres cuadernos de prueba: A1) Documental: Producida. A2) Informativa: Parcialmente producida. A3) Confesional: no producida. La parte demandada, no ofreció prueba.

La parte actora presentó su alegato el 28/10/2026, y la demandada no lo hizo.

En consecuencia, el 19/11/2026 se dispuso que ingresen los autos a despacho para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

Las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que corresponde expedirme (art. 214 inc. 5 del CPCC supletorio) son: 1) Existencia de la relación laboral. En su caso, extremos: fecha de ingreso, tareas y categoría profesional, jornada laboral, lugar de trabajo, remuneración percibida y devengada. 2) El despido y su justificación. 3) Procedencia de los rubros reclamados. Intereses. 4) Costas. Honorarios.

Para la resolución de los puntos de conflicto serán de aplicación las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N°20744 (y en caso de corresponder las modificaciones dispuestas por la Ley N°27802) y el CCT N°56/75. Así lo declaro.

PRIMERA CUESTION

Existencia de la relación laboral

1. La controversia central versa sobre la existencia de una relación laboral entre las partes.

En efecto, el actor en su escrito de demanda se expresa en dos oportunidades de la siguiente forma: Por una lado al describir las condiciones de la relación laboral menciona *‘Que el actor se desempeñaba en jornadas laborales de lunes a viernes de 07:00hs hasta 00:00hs y en ocasiones pudiendo extenderse la jornada hasta las 01:00hs, trabajando un total de 90 horas semanales y 18 horas al día encontrándose en una clara situación de*

exceso de la jornada laboral habitual para la actividad, sin descansos y sin estar registrado conforme a su categoría (EN NEGRO)"; por otro lado, en el apartado B) bajo el título Cese de la relación laboral, expone: *"El 23 de junio del 2025, el Sr. Herrera intimó al a la Sra. PANICCIA FLAVIA ANALIA para que le registrará la relación laboral bajo estado de dependencia…".*

Ahora bien, corrido traslado, mediante proveído del 06/05/2026 se tuvo por incontestada la demanda por parte de la Sra. Flavia Analía Paniccia. De modo que de acuerdo con lo dispuesto por el art. 58 del CPL en su segundo párrafo, en cuanto a los hechos invocados en la demanda, corresponde presumir que son ciertos, salvo prueba en contrario. Esta presunción en contra del empleador -cabe aclarar- que 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 (sentencia nro. 1020 del 30/10/2006 " Díaz Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz SAIF s/ Despido"; sentencia nro. 58 del 20/02/08 "López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/Despido"; sentencia nro. 793 del 22/08/2008 "Salcedo Reneé César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros").

Cabe destacar que, demostrada la prestación principal, 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 reputa válidas probatoriamente, como así también fijar la extensión de la presunción y aplicar el derecho correspondiente.

2. Sobre el particular es oportuno recordar también que el art. 50 de la LCT prescribe que la existencia del contrato de trabajo se acredita por todos los medios de prueba que admite la legislación adjetiva y por la presunción establecida en el art. 23 de la LCT (en su redacción vigente al tiempo en que se desarrolló y culminó la relación entre las partes, esto es, anterior a la modificación introducida por la Ley N°27802), el cual consagra la presunción *iuris tantum* de la existencia de un contrato de trabajo ante la acreditación de la prestación de servicios, aun cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizarlo, el que, según el art. 21 de la LCT (también en su redacción anterior a la Ley N°27802 y aplicable al caso de autos) describía: *"Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres'*.

En lo que respecta a la presunción del art. 23 de la LCT, en numerosos precedentes la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Provincia se ha expedido sobre las condiciones que deben concurrir para que proceda la aplicación de la presunción allí prevista, esto es, cuál es el presupuesto fáctico que torna aplicable la presunción que la referida norma establece. En tal sentido, y enrolándose en la tesis restringida sostiene que la prestación de servicios que genera la presunción, es la de servicios bajo la dependencia de otro, pues sólo éstos son los que se contemplan en la tipificación legal del contrato y de la relación de trabajo -arts. 21 y 22 LCT- y, por lo tanto, la carga de la prueba de la posición de dependencia o subordinación no resulta alterada por la presunción, sino que, por el contrario, de esa prueba depende que aquella entre a jugar. Por ello, se sostuvo que en cada caso se debe examinar si la prestación corresponde o no al ámbito laboral, señalándose además que el solo hecho de que se acredite la prestación del servicio, no significa que sin más deba presumírselo de carácter laboral (conf. CSJT, sents. n° 227 del 29/3/2005; n° 29 del 10/02/2004 y n° 465 del -06/6/2002, entre otras).

Entonces, la intención del legislador laboral -inspirado en el principio protectorio- fue brindar una garantía al trabajador en "relación de dependencia", la cual queda plenamente satisfecha con el funcionamiento normal de la presunción que establece dicho art. 23 de la LCT previendo en sus dos párrafos situaciones en las que asigna a la presunción un sentido especial, así como también a la prueba para desvirtuarla.

De este modo tenemos que, en su primer párrafo, el art. 23 LCT alude a los casos en que, frente a la reclamación del actor, el demandado niega la relación (entendida ésta como vínculo jurídico entre las partes, no como mera prestación o ejecución del acto al que refiere el art. 22 LCT), por lo cual ante la acreditación de uno o varios hechos de ejecución de aquella, la ley presume que se los ha ejecutado en virtud de la existencia de un contrato que obligaba a aquella prestación.

En ese orden de ideas el contrato presumido será de la misma naturaleza que los actos o servicios acreditados, si dichos actos o servicios responden a los de carácter laboral, la relación contractual que se sigue de la presunción será de esa índole, si por el contrario, del hecho de la prestación no surge la "dependencia", la relación contractual no será laboral. En consecuencia, el trabajador no sólo debe probar la prestación del servicio, sino también su carácter dependiente o dirigido (CSJT, sent. n° 135, del 12/3/01; n° 465, del 06/6/02; n° 467, del 06/6/02; n° 907, del 17/11/03; n° 1035, del 26/12/03; n° 29, del 10/02/04; n° 227, del 29/3/05; n° 253, del 16/4/07; n° 482, del 11/6/07; n° 08, del 08/02/08; n° 223, del 01/4/08; n° 599, del 27/6/08; n° 898, del 08/9/08; entre otras).

En este sentido, considero oportuno recordar que la doctrina delineó un concepto que reconoce distintos perfiles o facetas que contribuyen a la caracterización de la relación de trabajo: el jurídico, el económico, y el técnico. La dependencia jurídica hace referencia a “cuando un trabajador en forma voluntaria se incorpora a una empresa total o parcialmente ajena y coaccionado por la posibilidad de que el empleador haga cesar la vinculación en caso de desobediencia, se compromete a acatar las órdenes y directivas que le impartan las personas que tienen a su cargo el ejercicio efectivo del poder de dirección, en tanto no se aparten de los términos del contrato y demás normas de derecho objetivo que resulten aplicables” (cf. Perugini, Eduardo R., “La dependencia laboral”, DT, T XLII-A, pág.88). La incorporación del trabajador a una organización jerárquica, con subordinación al orden establecido, quedando excluida, en principio, la posibilidad de disponer sobre el lugar y tiempo de trabajo y modalidades de ejecución, quedando en cabeza del empleador la facultad de dirigir y controlar la prestación.” (cf. Krotoschin, Ernesto, “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, Depalma, Buenos Aires, 1977, pág. 104). El perfil económico de la dependencia hace referencia a “la situación en que el trabajador se asegura el cobro de una retribución, otorgando por anticipado al empleador el derecho de disponer del producto que pueda resultar de su actividad física o mental utilizada de acuerdo con los términos del contrato y de la ley, para que éste obtenga la mayor utilidad posible o soporte los riesgos de no poder negociar el producto, de hacerlo a menos costo o de la insolvencia del comprador” (Goldin, Adrián, informe para la O.I.T. Sobre “Contract Labour in Argentina, cit. por Jorgelina Alimenti, en Tratado de Derecho del Trabajo, Dir. Mario Akerman, Ed. Rubinzal Culzoni, T. I, p. 162). En igual sentido, nuestro Máximo Tribunal ha sostenido que "la subordinación ha sido tradicionalmente tratada como un concepto multifacético comprensivo de una dependencia jurídicopersonal, una dependencia técnica y una dependencia económica; en el que la primera se manifiesta como la sujeción del trabajador al poder de dirección del empleador (artículos 65 y 66 de la LCT), el deber de aquel de cumplir con las órdenes o instrucciones que se le impartan (artículo 86 de la LCT) y la potestad disciplinaria del empleador (artículo 67 de la LCT); la segunda se relaciona con la facultad de organización de la empresa y se advierte en la potestad del empleador de establecer los procedimientos y las modalidades de ejecución de las tareas; y la tercera se encuentra ligada al trabajo por cuenta ajena, lo que implica que el trabajador no participa de los riesgos de la empresa en cuyo beneficio pone a disposición su fuerza de trabajo, no toma parte en las utilidades del

negocio y sólo percibe una remuneración como contraprestación por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador (cfr. Ojeda, Raúl Horacio -Coordinador-, 'Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada', Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2011, Pág. 250)" (CSJT, "Argañaraz María Teresa vs. Colloca Mariela Susana y otro s/ Cobro de pesos", Sent. n° 114 del 25/03/2013, "Quintana Víctor Hugo vs Círculo de Sub Oficiales Retirados del Ejército s/cobro de pesos", entre otros).

Por otro lado, conforme lo prescripto por el art. 322 CPCC y lo dispuesto como doctrina legal de nuestro Supremo Tribunal en "Serrano Héctor Orlando vs. Soria Rene Ramón Lucas s/ Cobro" (Sent. N°792 del 06/06/2018), quien afirma la existencia del hecho es el que debe probarlo, por lo que estaba a cargo del actor acreditar su carácter laboral cuando no surge evidente por sí mismo. Y es que la carga de la prueba actúa como un imperativo establecido en el propio interés de los litigantes. Es por cierto una distribución, no del poder de probar, que lo tienen las dos partes, sino una distribución del riesgo de no hacerlo. No supone, pues, ningún derecho del adversario sino un imperativo de cada litigante.

3. Circunscripto lo anterior, corresponde en primer lugar, advertir que, en virtud de la falta de contestación de demanda, procede tener por reconocido el intercambio telegráfico adjuntado por el actor en defensa de su pretensión. De allí surge que aquél, el 23/06/2025, mediante TCL CD338021502, intimó a la accionada a aclarar su situación laboral, proveerle tareas y garantizar ocupación efectiva dado que no se le asignaban tareas sin motivo ni justificación alguna. Asimismo, en la misma postal, intimó a que se registre la relación laboral, denunciando fecha de ingreso en octubre de 2022, tareas de faena en el frigorífico ubicado en La Reducción, una jornada laboral de lunes a viernes de 07:00 a 00:00 o 01:00 h y una remuneración diaria de $20.000, la que calificó de inferior a la escala salarial de la actividad y la extensa jornada de trabajo realizada. Intimó además a que regularice la situación ante los organismos de la Seguridad Social y abone las diferencias salariales por los períodos no prescriptos. Todo ello lo hizo bajo apercibimiento de considerarse injuriado y despedido. En respuesta, la demandada mediante carta documento del 27/06/2025 rechazó el contenido del telegrama recibido y **negó la existencia de una relación laboral con el actor.** Frente a esto, el actor mediante TCL CD338012647 del 04/08/2025 hizo efectivo el apercibimiento y se dio por despedido por los siguientes motivos: 1) la negativa a dar cumplimiento con las intimaciones efectuadas a efectos de registrar la relación laboral conforme fecha de ingreso, jornada completa, 2) negativa a regularizar la situación salarial y registral, 3) y la negativa al pago de las diferencias salariales.

Así pues bien, estimo justo interpretar que, en términos generales, si bien la demandada, no contestó demanda, al responder el telegrama de intimación de la accionante, dejó en clara su posición de negativa de la existencia de una relación laboral. Así lo declaro.

En ese orden de ideas, entre el material probatorio arrimado a la causa, la prueba informativa resulta relevante a los fines de acreditar la existencia de una relación laboral entre las partes. En efecto, según surge del informe de ARCA del 21/10/2026 (CPA N°2), la Sra. Flavia Analía Paniccia declaró, en carácter de empleadora, remuneraciones a favor del Sr. Juan Carlos Herrera entre septiembre de 2023 y hasta el mes de julio de 2025. Surge de ese mismo informe que el domicilio fiscal de la demandada es el sito en Padre Manuel Ballesteros N°48, de la localidad de La Reducción de esta provincia, domicilio que el actor denunció como aquél en el cual desempeñaba sus tareas.

De tal modo, considero que este informe se contrapone abiertamente a la posición de la demandada expresada en la postal enviada en respuesta a la intimación del actor, y permite tener por acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes. Así lo declaro.

Establecido lo anterior, corresponde establecer los extremos esa relación laboral teniendo en cuenta que la presunción del art. 23 de la LCT abarca el ámbito de las

prestaciones normales de un contrato de trabajo (y no las extraordinarias) y que el juzgador se encuentra habilitado a fijar la extensión de la presunción y aplicar el derecho correspondiente conforme las acreditaciones y constancias que obran en el expediente y que se reputen válidas probatoriamente.

1. Fecha de ingreso: El actor adujo que ingresó a laborar en octubre de 2022, detallando en la planilla de rubros reclamados como fecha de inicio de la relación, el 07/10/2022.

Así entonces, es menester analizar el plexo probatorio que consta en autos teniendo en cuenta que de acuerdo con lo ya sentado por la jurisprudencia local (cf. CAT, Sala 4, sent. nº 21 del 22/05/20; CAT, Sala 5, sent. nº 31 del 27/05/20; CAT, Sala 2, sent. nº del 29/12/16, entre otras), para acreditar la real fecha de ingreso no basta la mera afirmación del trabajador, sino que es necesaria una prueba positiva y terminante que aporte dicho dato. En ese orden de ideas, advierto preliminarmente que si bien la parte accionada no concurrió a absolver posiciones el pasado 27/10/2026 no resulta factible hacer efectivo el apercibimiento previsto por el art. 360 CPCC supletorio al fuero respecto puntualmente de la posición n°4 del pliego ofrecido (CPA N°3), así como tampoco, aplicar la presunción normada por el art. 58 CPL respecto de este extremo de la relación laboral, ante la falta de contestación de demanda (conf. doctrina que surge de CSJT, sent. 1241/2006; 627 del 7/9/2020).

Por consiguiente, corresponde analizar el resto del plexo probatorio producido. Entre la prueba arrimada al proceso, el informe de ARCA del 21/10/2026 (CPA N°2) mencionado anteriormente, arroja como dato clave que el actor estaba registrado por la Sra. Flavia Analía Paniccia desde septiembre de 2023.

Sin perjuicio de ello, no puedo dejar de considerar el informe de la Secretaría de Trabajo de la provincia que el 19/10/2026 (CPA N°2) agregó el Expte N°3001-181-DI-2025 en el que consta el acta de inspección de Higiene y Seguridad del 05/05/2025 realizada al frigorífico que explota la demandada y en su presencia. En dicha inspección se labró el acta de relevamiento A- 14383 en la que obra la declaración del actor como trabajador, denunciando como fecha de ingreso el mes de octubre de 2022. Cabe acotar que dicho instrumento está suscripto por la Sra. Paniccia. A pág. 8 se observa una fotografía del lugar donde se hizo la inspección, identificado como “Frigorífico Laretuc”.

Según consta en el dictamen acusatorio de fecha 26/05/2026, producto de aquella inspección se consideró a la demandada en infracción (entre otros preceptos y normativas) del art. 7 de la Ley N°24013 por cuanto a la fecha de la inspección no tenía registrada la relación laboral del actor y otros trabajadores.

También surge en el expediente en el marco de la instrucción del sumario pertinente, que la demandada formuló descargo negando las imputaciones articuladas en su contra y especialmente la del art. 7 de la Ley N° 24013 antes citada, pero sobre todo, negó textualmente explotar a título personal el establecimiento relevado por la autoridad administrativa, así como que la actividad comercial desarrollada en el predio inspeccionado sea llevada adelante a título personal (pág. 28). En idéntica presentación planteó falta de legitimación pasiva bajo el argumento de que de las fotografía e informe sobre su domicilio y de la documentación que acompaña en su defensa surge que la actividad desarrollada en el establecimiento ubicado en calle paralela Vía Oerste altura Presidente Perón, Lules de esta provincia no es llevada adelante por ella a título personal, sino por la firma “Laretuc SAS”, CUIT N°30-71707131-6, persona jurídica regularmente constituida y diferenciada de sus integrantes, según alegó. De ese modo negó el carácter de empleadora de las personas relevadas (entre las que estaba el actor).

Como prueba de su defensa (en el marco de ese expediente administrativo) acompañó, según se puede vislumbrar, el contrato social de la empresa Laretuc SAS y el acta de designación de autoridades, así como el certificado de inscripción de esa sociedad. De esa documentación surge que el 02/09/2020 firmó un contrato de sociedad por acciones

simplificada (SAS) con el Sr. Miguel Humberto Tarascio, cuyo objeto es dedicarse por cuenta propia o ajena o asociada con terceros, ya sea dentro o fuera del país, a la creación, producción, intercambio, fabricación, transformación, industrialización, comercialización, intermediación, representación, importación y exportación de todas clase de bienes materiales, incluso recursos naturales, e inmateriales y la prestación de toda clase de servicios relacionados directa o indirectamente con las actividades agropecuarias, avícolas, ganaderas, pesqueras, tamberas y vitivinícolas, industrias manufactureras de todo tipo, y comercialización de productos cárnicos entre otras.

Ahora bien, el descargo de la Sra. Paniccia antes referenciado no puede desvincularse de lo informado por ARCA, pues del mismo informe del 21/10/2026 surge declaración de remuneraciones, aportes y contribuciones como empleador por parte de la firma Laretuc SAS y a favor del Sr. Herrera, actor en autos, desde el mes de febrero de 2023 hasta agosto de ese mismo año, es decir, en forma previa e inmediata anterior a la registración efectuada a la Sra. Paniccia.

En otras palabras, de los informes referidos, surge que la inspección de la Secretaría de Trabajo se realizó en la firma Laretuc SAS y la Sra. Paniccia firmó el acta respectiva, pese a que, según su versión en el descargo realizado con posterioridad frente al sumario iniciado contra ella, habría firmado no a título personal, sino en representación de Laretuc SAS, según infiero.

Pero aun así, no es factible soslayar que, al momento de la inspección (mayo de 2025), la propia Sra. Paniccia tenía registrado como trabajador al Sr. Herrera.

Ergo, aun cuando la parte actora no denunció que haya existido una transferencia de establecimiento y tampoco peticionó la extensión de responsabilidad en virtud del art. 225 LCT, no se puede negar que a partir de las registraciones antes mencionadas, cabe concluir que el actor laboró en forma continuada e ininterrumpida para el frigorífico que nos ocupa, al menos desde febrero de 2023, esto es, antes de que la Sra. Paniccia lo registrara a título personal o para la razón social a su nombre (septiembre 2023).

En esa dirección, es oportuno recordar lo regulado por el art. 225 de la LCT: “En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquéllas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven”. En este sentido, se ha expresado que “La ley de contrato de trabajo establece como principio la continuidad del contrato de trabajo, aún en el caso de transferencia del establecimiento o empresa, de este modo, el trabajador resulta ajeno a los cambios producidos en la estructura empresarial y su contrato conserva todos los derechos y obligaciones, entre ellos la antigüedad. La 'transferencia de establecimiento' que hace referencia implica el cambio de empleador en una o varias unidades productivas; a su vez, cuando refiere al 'título', implica que la transferencia puede producirse por compraventa, cesión, donación, transferencia del fondo de comercio en los términos de la Ley N° 11867, arrendamiento o cesión transitoria de un establecimiento, también la transferencia de establecimiento al usufructuario u otorgamiento de la tenencia a título precario, sucesión mortis causa, fusión o escisión de sociedades y de sociedades comerciales” (cfr. Maza, Miguel Ángel -Director-, “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, La Ley, Bs. As. 2006, pág. 359/360).

De lo dicho, cabe acotar que no debemos confundir la antigüedad acumulada por el Sr. Herrera con su fecha de ingreso bajo relación de dependencia de la Sra. Paniccia.

En su mérito, me encuentro en condiciones de tener por acreditado que la fecha de inicio de la relación laboral entre el Sr. Herrera y la Sra. Paniccia fue el **01/09/2023** y, en su caso, de acuerdo a lo normado por el art. 225 LCT, corresponde reconocerle antigüedad en el empleo desde el **01/02/2023** porque el reconocimiento de la antigüedad en el trabajador

mantiene incólume los derechos adquiridos por este con real incidencia en la remuneración y los aportes previsionales en vistas a su jubilación, entre otros beneficios con relación directa. Así lo declaro.

2. Tareas y categoría profesional: El actor aseveró que realizaba tareas de faena consistentes en la recepción del animal faenado, limpieza superficial y lavado inicial de reses y separación de partes menores (pezuñas, oreja, cola, entre otras), retiro de vísceras, y traslado de subproductos a sus respectivas áreas. Entre otras tareas, advirtió que también se desempeñaba en limpieza de herramientas, y como apoyo en áreas de higiene industrial. Precisó que su categoría profesional conforme el **CCT N°56/75** era la de **"operador inicial"**.

Teniendo en cuenta que la demanda no fue contestada por la parte accionada, de acuerdo con las previsiones del art. 58 CPL, tengo por ciertas las tareas denunciadas, así como la categoría correspondiente (**Operario Inicial**). Así lo declaro.

3. Jornada de trabajo: El actor sostuvo que trabajaba de lunes a viernes de 7:00 a 00.00 horas, en exceso de la jornada habitual de la actividad.

Al respecto, es viable tener en cuenta que legalmente la jornada completa se presume y la reducida se considera excepción y esta reducción solo puede ser establecida por las disposiciones legales que reglamenten la materia, por estipulación particular del contrato de trabajo o de los convenios colectivos de trabajo y debe ser acreditada por el empleador en forma fehaciente, dada su excepcionalidad (cf. art. 198 LCT en su redacción vigente al tiempo en el que se desarrolló la relación laboral, y de acuerdo con lo sentado por nuestra Excma. CSJT en los autos "Navarro Félix Luis vs. Gepner Martin Leonardo s/ Cobro de pesos", Sent. N° 760 del 07/09/2012).

Por otra parte, en cuanto a las tareas en horas suplementarias, el criterio jurisprudencial imperante sostiene que la prueba debe ser asertiva, categórica y precisa en cuanto a la fecha y duración de las mismas (cfr. CSJT, sentencia nro. 975 del 14/12/11, López Víctor vs. Rosso Hmnos).

Asimismo, tengo presente que el CCT N°56/75, en su art. 34 remite expresamente a los límites y modos de distribución horaria autorizados por la Ley N°11544, la Ley N°20744 y sus decretos reglamentarios. De este modo, en lo atinente a la jornada máxima legal resulta de aplicación las previsiones de la Ley N°11544, y entonces, la jornada normal y habitual de los trabajadores comprendidos en esta normativa convencional como el actor es de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Sobre esta base, el trabajador que cumple esa carga horaria se halla vinculado por un contrato a tiempo completo y tiene derecho a percibir el total de la remuneración prevista en la escala salarial aplicable para la categoría profesional que revista.

En este punto, en adelanto de mi posición debo advertir que entiendo que el Sr. Herrera no ha logrado acreditar la extensión de la jornada laboral denunciada pues bien, las únicas pruebas en esta dirección son el acta de relevamiento A-14343 que obra en el Expte N°3001-181-DI-2025 agregado por la Secretaria de Trabajo en el CPA N°2 y del que surge que aquél declaró una jornada laboral de lunes a viernes de 7 a 24 o 01 h; y la falta de comparecencia a la absolución de posiciones, puntualmente la 7 y 9 del pliego ofrecido en el marco de la producción del CPA N°3.

Con respecto al primer elemento probatorio mencionado, la CSJT ha sostenido que "lo que el instrumento público invocado acredita y no puede ser negado como cierto, es la manifestación del actor o empleador, pero no así la sinceridad del contenido de tales dichos, la cual no necesita de redargución de falsedad para contradecirla"(CSJT, Sent. Nº 925 del 29/11/10; Sent. N°975 del 14/12/2011, entre otras). Y con relación a la segunda circunstancia, reitero lo dicho en el apartado anterior, pues no resulta factible hacer efectivo el apercibimiento previsto por el art. 360 CPCC supletorio al fuero, así como tampoco, aplicar la presunción normada por el art. 58 CPL respecto de este extremo de la relación laboral, ante la falta de contestación de demanda, dado que el trabajo en horas suplementarias denunciado por el actor resulta una situación excepcional y como tal,

requiere, insisto, de prueba asertiva, categórica y precisa en cuanto a la fecha y duración (conf. CSJT, sent. 1241/2006; 709 del 6/8/2007; 627 del 7/9/2020).

Como corolario de ello, siendo que la parte acci onada no ha aportado tampoco prueba de que el accionante haya laborado solo media jornada negando incluso todo tipo de relación laboral en la instancia del intercambio telegráfico, asiste al actor la presunción legal a su favor y es factible tener por cierto que aquél se desempeñó como **trabajador de jornada completa**, no encontrándose acreditado que haya cumplido horas extras. Así lo declaro.

4. Remuneración percibida y devengada: De la planilla de rubros reclamados por diferencias salariales, se desprende que el actor denuncia que la remuneración percibida al mes de junio de 2025 ascendió a $400.000 mensuales, siendo que la que debía percibir ascendía a $ 1.456.277,20.

Ante la falta de contestación de demanda, de conformidad con lo dispuesto por el art. 58 CPL, y siendo que la prueba de la remuneración efectivamente abonada recaía en cabeza de la parte accionada como empleador, considero justo tener por cierto la suma denunciada como percibida por la parte actora**.** Así lo declaro.

Con relación a la remuneración devengada, al tiempo de la extinción de la relación laboral, según la escala salarial prevista para la actividad y la categoría profesional del actor vigente al tiempo del despido conforme la publicación oficial en la página de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Carne y Afines de la República Argentina (FESITCARA) (https://fesitcara.org.ar), información corroborada con el Cuerpo de Contadores de este Poder Judicial -ante la orfandad probatoria en este aspecto-, aquella ascendió a un básico de **$5.400,51 por hora** más los adicionales convencionales correspondientes.

SEGUNDA CUESTION

El despido y su justificación. Fecha de egreso.

1. Como se vio en la primera cuestión de la presente, la relación laboral culminó con el TCL CD338012647 de fecha 04/08/2025 (pese a la mención del actor al confeccionar planilla en cuanto a que la fecha de egreso fue el 02/07/2025) frente a la negativa de la accionada a dar cumplimiento con las intimaciones efectuadas en el TCL CD338021502 del 23/06/2025 y la negativa de la relación laboral expresada por CD4010905100 del 27/06/205, postales que se tuvieron por reconocidas preliminarmente atento la falta de contestación de demanda por parte de la Sra. Paniccia.

Ahora bien, en primer lugar, corresponde dejar establecido que atento a la orfandad probatoria respecto de la fecha de la efectiva recepción de la postal rupturista, como excepción a la teoría recepticia de las comunicaciones corresponde tenerla por recibida el mismo día de su envío conforme el sello postal inserto en la copia acompañada por la actora, esto es, el 04/08/2025 y tomar como fecha de ruptura de la relación ese día (cf. Cám. del Trabajo Sala 4, “Salvatierra Mercedes del Valle vs. Sequeira Héctor Fernando s7cobro de pesos, sent nº 24 del 14/03/2019; Cám. del Trabajo Sala 5, “Gonzalez, Gonzalo Miguel vs. Servicios Agroindustriales del NOA SRL, sent. nº 270 del 25/07/2016, entre otras). Así lo declaro.

3. Establecido lo anterior me abocaré al estudio de la justificación de la causal esgrimida por la parte actora. Sobre esta temática, el art. 242 de la LCT (en su redacción vigente al tiempo en el que se desarrolló el vínculo entre las partes), autoriza a cualquiera de las partes a dar por finalizado el contrato de trabajo en caso de inobservancia -por parte de otra- o incumplimiento de las obligaciones emergentes de aquel. Asiste tal derecho en tanto los hechos configuren “injuria” que por su “gravedad” impidan la “prosecución” de dicha relación, cuya carga probatoria, en el caso de autos, recaía sobre la actora que fue quien decidió poner fin a la relación laboral, de acuerdo al principio consagrado en el art. 322 del CPCC supletorio.

A la luz de esta premisa, estimo necesario destacar que la negativa de la relación laboral importa un obrar contrario a derecho, a los deberes de lealtad y buena fe contractual

(arts. 62 y 63 de la LCT) que justifica el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo (cf. art. 10 de la LCT). Constituye la máxima injuria que puede cometer un empleador, desde que esa actitud conlleva la negativa a reconocer al trabajador su carácter de integrante de la organización empresaria y de todos los derechos que le asisten. La Corte Suprema de Justicia de Tucumán se ha pronunciado en innumerables precedentes sobre la magnitud de tal incumplimiento, entre ellos, en los autos López María Teresa vs. Sema de Sabino Mirta Elda s/ Indemnizaciones (Sent. nº 462 del 09/06/2000), en el que ha sentado doctrina legal e incluso sostuvo que frente a la negativa de la relación laboral por parte del empleador como respuesta al emplazamiento del trabajador es innecesaria la notificación prevista por el art. 243 de la LCT a los fines de comunicar el despido indirecto.

En suma, teniéndose por acreditada la existencia de una relación laboral entre el Sr. Juan Carlos Herrera y la Sra. Flavia Analia Paniccia conforme fue considerado y decidido en la primera cuestión de la presente resolutiva, estimo procedente afirmar que la causal invocada por el trabajador en la postal rupturista (especialmente, la negativa a registrar la relación laboral) configura injuria de gravedad suficiente que justifica su decisión (cf. CSJT, Sent. N°462 del 09/06/2000).

Por todo lo expuesto concluyo que el despido en que se colocó el actor resulta ajustado a derecho (cf. art. 243 de la LCT) por ser la conducta del empleador violatoria de su deber de buena fe (cf. arts. 62 y 63 de LCT), todo lo cual genera a favor del accionante el derecho al cobro de los rubros emergentes del despido injustificado (arts. 245, 246 y cctes. de la LCT de acuerdo a la redacción vigente al tiempo en que finalizó la relación laboral). Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN

Procedencia de los rubros reclamados

De acuerdo a lo previsto en el art. 265 inc. 6 del CPCC supletorio corresponde expedirme sobre los rubros reclamados.

1. Indemnización por antigüedad: Se declara procedente este concepto atento a lo declarado en la segunda cuestión y lo previsto en los arts. 245 y 246 de la LCT (en su redacción vigente al tiempo de la extinción de la relación laboral).

2. Indemnización sustitutiva de preaviso: Se declara procedente este rubro atento a lo previsto en el art. 232 de la LCT.

3. SAC sobre preaviso: Se declara procedente este rubro de acuerdo a lo resuelto con por la CSJT in re: “Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani” (sent. n° 107 del 07/03/12).

4. Haberes mes de despido: Se declara admisible este concepto por no estar acreditado su pago.

5. Integración mes de despido: Se declara procedente este concepto en virtud de lo establecido en el art. 233 de la LCT.

6. Vacaciones proporcionales: Estimo procedente este rubro en virtud de lo establecido en el art. 156 de la LCT y por no encontrarse acreditado su pago. Así lo declaro.

7. SAC proporcional: Se admite la procedencia de este rubro en virtud de lo establecido en el art. 123 de la LCT y el criterio jurisprudencial sentado por la doctrina legal de la Corte Suprema de Tucumán en el fallo “Luna Gabriel vs Castillo SACIFIA” (Sent. N° 835 del 17/10/2013), en tanto no se encuentra acreditado su pago. Así lo declaro.

8. Diferencias salariales por el período septiembre 2023 a junio 2025: Cotejadas las sumas denunciadas como percibidas por el accionante (las que tengo por reconocidas de conformidad con lo dispuesto por el art. 58 CPL ante la falta de contestación de demanda) con las devengadas conforme su categoría profesional, jornada y el convenio colectivo aplicable y según las escalas salariales publicadas en el sitio oficial de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Carne y Afines de la República Argentina (FESITCARA) (https://fesitcara.org.ar), información corroborada con el Cuerpo de Contadores de este Poder Judicial -ante la orfandad probatoria en este último aspecto-, puedo concluir que el Sr. Herrera percibía sus haberes en forma deficiente. En consecuencia, de acuerdo a lo previsto

por el art. 260 LCT, resulta admisible el rubro reclamado. Así lo declaro.

Base de cálculo:

Los rubros declarados procedentes se calculan sobre la base de la remuneración devengada y percibida, con inclusión de los rubros no remunerativos, y de acuerdo a la categoría profesional del actor ("Operario Inicial", CCT N°56/75). Ello con sustento en los precedentes en el orden nacional "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA" (CSJN, sent. 01/09/2009, Fallos 332:2043) y en especial "González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro S/ Despido" (CSJN, Sent. 19/05/2010, Fallos 333:699) y "Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA" (CSJN; Sent. 04/06/2013), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dec. Ley 11549/56) -norma internacional de grado superior- criterio al que adhiere nuestra Corte local in re "Parra Pablo Daniel vs. Garbarino SAICI s/ Cobro de pesos" (Sent. Nº 51 del 11/02/2015) y cuyas consideraciones en la temática hago propias y en uso de las facultades que me confiere el art. 47 del CPL.

En igual orden de ideas considero que resulta legítimo el ejercicio -por parte del magistrado laboral- de su facultad de incluir rubros no remunerativos en la determinación de la mejor remuneración normal y habitual, sin necesidad de requerimiento alguno de la parte actora. Por lo tanto, adhiero a lo plasmado por la Cámara del Trabajo Sala II en la causa "Díaz Vázquez Francisco Alcides Jesús c/ Citytech S.A." expte. 416/17 por cuanto dispuso, por sentencia n° 225/2019 en lo pertinente: "…resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera tal plena como sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario. Dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución…". Así lo declaro.

Intereses

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art.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	01/02/23	
Egreso	04/08/25	
Antigüedad	2 años, 6 meses y 3 días	
Categoria:	operador inicial	conforme 56/75
Básico		$ 1.036.897,92
Escalafón		$ 20.737,96
Presentismo		$ 75.097,71
Total		**$ 1.132.733,59**

1) Indemnización por antigüedad

$ 1.132.733,59 X 3 años — $ 3.398.200,77

2) Indemnización sustitutiva del preaviso

$ 1.132.733,59 X 1 mes — $ 1.132.733,59

3) Integración mes de despido

$ 1.132.733,59 / 30 x 26 días — $ 981.702,44

4) SAC s/ Preaviso

$ 1.132.733,59 /12 $ 94.394,47

5) haberes mes de despido

$ 1.132.733,59 / 30 x 4 días $ 151.031,15

6) Vacaciones proporcionales

$ 1.132.733,59 / 25 x (14*214/360) $ 377.074,43

7) SAC proporcional

$ 1.132.733,59 / 2 x 34/180 $ 106.980,39

Total Rubros 1) al 7) $ al 09/08/2025			$ 6.242.117,23
IPC + 3% anual al 19/11/2026	47,72 %		
tasa pasiva BCRA al 19/11/2026	42,61 %	42,61 %	$ 2.659.766,15
Piso 67% x (IPC + 3% anual) al 19/11/2026	31,97 %		
Total Rubros 1 – 7) $ al 19/11/2026			**$ 8.901.883,38**

8) Diferencias salariales

Analisis de tasa aplicable a las diferencias salariales

Mes	IPC + 3% anual al 19/11/2026	tasa pasiva BCRA al 19/11/2026	Piso 67% x (IPC + 3% anual) al 19/11/2026	Mediana
09/23	616,21 %	293,17 %	412,86 %	412,86 %
10/23	533,51 %	256,95 %	357,45 %	357,45 %
11/23	472,45 %	222,76 %	316,54 %	316,54 %
12/23	416,26 %	192,48 %	278,89 %	278,89 %
01/24	333,56 %	167,88 %	223,48 %	223,48 %
02/24	253,71 %	146,78 %	169,99 %	169,99 %
03/24	199,66 %	129,68 %	133,77 %	133,77 %
04/24	167,07 %	118,06 %	111,94 %	118,06 %
05/24	141,90 %	111,26 %	95,07 %	111,26 %
06/24	126,64 %	105,84 %	84,85 %	105,84 %
07/24	116,41 %	99,85 %	77,99 %	99,85 %
08/24	106,95 %	93,64 %	71,65 %	93,64 %
09/24	98,46 %	87,68 %	65,97 %	87,68 %
10/24	90,47 %	81,68 %	60,61 %	81,68 %
11/24	84,36 %	76,39 %	56,52 %	76,39 %
12/24	79,23 %	71,61 %	53,08 %	71,61 %
01/25	74,34 %	67,22 %	49,81 %	67,22 %
02/25	69,98 %	63,69 %	46,89 %	63,69 %
03/25	65,55 %	59,84 %	43,92 %	59,84 %
04/25	60,40 %	55,72 %	40,46 %	55,72 %
05/25	54,84 %	51,53 %	36,74 %	51,53 %
06/25	51,22 %	47,68 %	34,32 %	47,68 %

Mes	Debió percibir	Percibió	Diferencia	% Tasa aplicable (mediana)	$ Intereses
09/23	$ 230.596,90	$ 71.120,00	$ 159.476,90	412,86 %	$ 658.416,33
10/23	$ 294.378,64	$ 80.061,52	$ 214.317,12	357,45 %	$ 766.076,55
11/23	$ 296.587,64	$ 88.957,00	$ 207.630,64	316,54 %	$ 657.234,03
12/23	$ 298.244,64	$ 95.628,96	$ 202.615,68	278,89 %	$ 565.074,87
01/24	$ 299.901,64	$ 102.300,80	$ 197.600,84	223,48 %	$ 441.598,36
02/24	$ 478.697,63	$ 128.987,60	$ 349.710,03	169,99 %	$ 594.472,08
03/24	$ 483.115,63	$ 146.779,36	$ 336.336,27	133,77 %	$ 449.917,03
04/24	$ 684.909,75	$ 184.550,40	$ 500.359,35	118,06 %	$ 590.724,25
05/24	$ 726.003,55	$ 195.623,92	$ 530.379,63	111,26 %	$ 590.100,38
06/24	$ 762.302,62	$ 205.407,44	$ 556.895,18	105,84 %	$ 589.417,86
07/24	$ 764.852,92	$ 205.407,44	$ 559.445,48	99,85 %	$ 558.606,31
08/24	$ 766.995,17	$ 205.407,44	$ 561.587,73	93,64 %	$ 525.870,75

09/24	$ 768.666,12	$ 205.407,44	$ 563.258,68	87,68 %	$ 493.865,21
10/24	$ 859.704,51	$ 231.034,72	$ 628.669,79	81,68 %	$ 513.497,48
11/24	$ 861.494,43	$ 231.034,72	$ 630.459,71	76,39 %	$ 481.608,17
12/24	$ 863.338,05	$ 231.034,72	$ 632.303,33	71,61 %	$ 452.792,41
01/25	$ 864.920,49	$ 231.034,72	$ 633.885,77	67,22 %	$ 426.098,01
02/25	$ 993.298,82	$ 265.200,88	$ 728.097,94	63,69 %	$ 463.725,58
03/25	$ 1.008.197,15	$ 269.165,96	$ 739.031,19	59,84 %	$ 442.236,26
04/25	$ 1.048.524,96	$ 279.945,68	$ 768.579,28	55,72 %	$ 428.252,37
05/25	$ 1.069.495,33	$ 285.544,56	$ 783.950,77	51,53 %	$ 403.969,83
06/25	$ 1.090.885,20	$ 400.000,00	$ 690.885,20	47,68 %	$ 329.414,06
Subtotales			$ 11.175.476,52		$ 11.422.968,21

Total Rubro 8) Diferencias salariales al 19/11/2026 $ 22.598.444,73

9) Diferencias sobre SAC

Mes	Debió percibir	Percibió	Diferencia	% Tasa aplicable (mediana)	$ Intereses
Sac 2° 2023	$ 149.122,32	$ 47.814,48	$ 101.307,84	178,73 %	$ 181.062,44
Sac 1° 2024	$ 381.151,31	$ 102.703,72	$ 278.447,59	59,03 %	$ 164.367,61
Sac 2° 2024	$ 431.669,03	$ 115.517,36	$ 316.151,67	81,68 %	$ 258.232,68
Sac 1° 2025	$ 545.442,60	$ 200.000,00	$ 345.442,60	55,72 %	$ 192.480,62
Subtotales			$ 1.041.349,70		$ 796.143,35

Total Rubro 9) Diferencias sobre SAC al 19/11/2026 $ 1.837.493,04

Resumen condena HERRERA JUAN CARLOS

Total Rubros 1 – 7) $ al 19/11/2026	$ 8.901.883,38
Total Rubro 8) Diferencias salariales al 19/11/2026	$ 22.598.444,73
Total Rubro 9) Diferencias sobre SAC al 19/11/2026	$ 1.837.493,04
Total General $ al 19/11/2026	**$ 33.337.821,15**

CUARTA CUESTION

Costas

Atento el resultado arribado, en virtud del principio objetivo de la derrota, se imponen las costas en su totalidad a la demandada vencida (art. 61 del CPCC, supletorio según art. 49 del CPL). Así lo declaro.

Honorarios

Procede en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes conforme lo prescribe el art. 46 inc. 2 del CPL.

Atento al resultado arribado en la litis, resulta de aplicación el art. 50 inc. 1 de la citada normativa, por lo que se toma como base el monto de condena actualizado conforme planilla que precede, esto es, la suma de $33.337.821,15.

Determinada la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley Nº5480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley Nº24432, ratificada por la Ley Provincial N°6715, se regulan los siguientes honorarios:

1. Al letrado Lucas Nicolás Olivera Sáenz, por su actuación como apoderado del actor en doble carácter durante las tres etapas del proceso de conocimiento (presentación de demanda, participación en la audiencia del art. 69 CPL, ofrecimiento y producción de la prueba, participación en la audiencia de recepción de pruebas, presentación de alegatos en forma escrita), en la suma de $6.200.834,73 (base x 12% -art.38 LH- + 55% -art. 14 LH-).

Por todo lo expuesto,

RESUELVO:

I. ADMITIR la demanda promovida por Juan Carlos Herrera, DNI N° 25.132.014, con domicilio en Mza 3 Lote 33 s/n, Barrio Julio Abraham de la localidad de Alderetes de esta provincia en contra de Flavia Analía Paniccia, CUIT N° 27- 30907636-8, con domicilio en

calle Pedro Manuel Ballesteros nº 48 de La Reducción, Lules de esta provincia, y condenar a este a que en el plazo de 5 (cinco) días abone al actor la suma de **$33.337.821,15 (pesos treinta y tres millones trescientos treinta y siete mil ochocientos veintiuno con quince centavos)** en concepto indemnización por antigüedad, preaviso, SAC sobre preaviso, haberes mes de despido, integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones proporcionales y diferencias salariales por el período septiembre 2023 a junio 2025, conforme lo considerado.

II.COSTAS: a la demandada, como se considera.

III.REGULAR HONORARIOS: 1) Al letrado Lucas Nicolás Olivera Sáenz, la suma de **$6.200.834,73 (pesos seis millones doscientos mil ochocientos treinta y cuatro con setenta y tres centavos)**, atento lo considerado.

IV. PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 de la Ley 6.204).

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

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.JMS

LEONARDO ANDRES TOSCANO
Juez
Juzgado del Trabajo de VIª Nominación