PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL
Juzgado del Trabajo VI ° Nom

ACTUACIONES N°: 1188/25

H105016120569

JUICIO: DIAZ ELIO MAXIMILIANO c/ ALUMBRA SRL s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 1188/25

San Miguel de Tucumán, 25 de marzo de 2026.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "DIAZ ELIO MAXIMILIANO c/ ALUMBRA SRL s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

RESULTA:

Por escrito del 06/08/25 Tomás Valois Villafañe se apersonó en representación de ELIO MAXIMILIANO DÍAZ, DNI n° 43.498.358, domiciliado en calle Garmendia al 300 de esta ciudad y demás constancias personales que obran en poder ad litem. En tal carácter interpuso demanda en contra de la firma ALUMBRA SRL, CUIT 33716321360369, ubicada en calle Lavalle 2561 de esta ciudad por $11.524.324 en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, vacaciones no gozadas 2024, SAC proporcional 2025, vacaciones proporcionales 2025 y diferencias de haberes por períodos no prescriptos.

Esgrimió que el 13/12/22 el actor comenzó a desarrollar la actividad inherente a la fabricación de carpintería metálica dentro de la categoría carpinteros de armar y de blanco del CCT 260/75 (UOM) en la Rama 1 - Aluminio. Precisó que sus funciones específicas fueron de vidriero, armador de carpinterías, instalador de vidrios y aberturas y, eventualmente, chofer de carga y descarga de mercadería y cuando confección planilla de rubros indicó que le correspondió la categoría de “oficial múltiple”. Dijo que trabajó de lunes a viernes de 8 a 18 h, que la mejor remuneración que percibió ascendió a $341.785 (abril de 2025) pero que en realidad debió cobrar $823.200.

Indicó que en la última etapa de vinculación comenzó a tener problemas de salud y que a principios de diciembre de 2024 se alejó de sus funciones para comenzar a gozar de una licencia paga que finalizó en mayo de 2025. Alegó que también comenzó a tener roces con sus superiores y a percibir un pago deficiente de salarios, por lo que a través de telegrama laboral (TCL) del 10/06/25 reclamó la falta de pago, la correcta registración de su fecha de ingreso, tareas y jornada y el pago de obra social, bajo apercibimiento de considerarse despedido. Expuso que como por CD de fecha 12/06/25 la demandada desestimó sus reclamos, a través de TCL del 14/07/25 efectuó denuncia de contrato de trabajo.

Finalmente, practicó planilla de rubros.

Corrido el traslado de demanda, por escrito del 11/09/25 la contestó Agustina Báez, DNI 30.760.059, en su carácter de socia gerente de ALUMBRA SRL, con domicilio en calle Lavalle 2561 de esta ciudad, con el patrocinio letrado de Francisco Landívar. Inicialmente negó de manera genérica los hechos invocados y luego proporcionó su versión.

Señaló que el 01/02/23 inició relación laboral con el sr. Díaz mediante contrato de trabajo a tiempo parcial, en horarios rotativos y que le correspondió la categoría de “ayudante de taller de carpintería de aluminio” del CCT 260/75.

Explicó que a través de CD del 12/06/25 contestó el TCL del 10/06/25 considerando injustificados los reclamos y que el despido indirecto comunicado a través de TCL de fecha 14/07/25 resultó culpa exclusiva del accionante. Por último, impugnó planilla de liquidación.

Por decreto del 22/09/25 se dispuso la apertura de la causa a pruebas.

En fecha 06/11/25 se llevó a cabo la audiencia de conciliación a la que asistió el letrado patrocinante Landívar. En esa oportunidad se tuvo por intentado el acto conciliatorio y se convocó a las partes a la audiencia de recepción de pruebas prevista por el Protocolo de Oralidad para los Procesos Laborales (aprobado por Acordada CSJT N° 633/25) que se celebró el 13/02/26.

En esta segunda audiencia participaron los letrados Landívar y Villafañe se produjo la prueba testimonial y confesional, Secretaría actuaria realizó el informe previsto en el art. 102 del CPL, las partes alegaron por su orden y se dispuso el pase de la causa a despacho para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

I. De acuerdo a los términos de la demanda y su contestación resultan hechos admitidos expresa o tácitamente por las partes y, por ende, exentos de prueba: 1) Entre las partes existió una vinculación de empleo. 2) El actor desempeñó sus tareas en el establecimiento metalúrgico de calle Lavalle n° 2561 de esta ciudad. 3) La mejor remuneración que percibió ascendió a $341.785 en abril de 2025. 4) El denunciante se consideró despedido por TCL de fecha 14/07/2025.

II. Entonces, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria (art. 214 inc. 5 del CPCC, supletorio) sobre las que corresponde expedirme son las siguientes: 1) Respecto de los extremos de la vinculación: fecha de ingreso; tareas y categoría; jornada y su calificación jurídica; remuneración devengada. 2) Justificación del despido indirecto. 3) Procedencia de los rubros reclamados. 4) Costas y honorarios.

PRIMERA CUESTIÓN: Respecto de los extremos de la vinculación: fecha de ingreso; tareas y categoría; jornada y su calificación; remuneración devengada.

Fecha de ingreso:

1. Mientras el sr. Díaz aseguró que se colocó bajo dependencia de la demandada el 13/12/22, ésta alegó que fue el 01/02/2023.

2. No puedo soslayar que aun cuando la documentación laboral aportada (recibos de sueldos, libro de remuneraciones agregado en cuaderno de prueba de exhibición del actor, formularios de AFIP y certificación de servicios) da cuenta de un ingreso en febrero de 2023, la misma no resultó prueba concluyente sino de valor relativo por haber sido confeccionada exclusivamente por el empleador, quien de manera unilateral pudo asentar información no coincidente con la realidad. En este sentido, si bien un patrón debe registrar y denunciar toda vinculación laboral ante los organismos oficiales cualquiera sea la forma de contratación, tiene libertad de declarar sus condiciones, pudiendo completar esos asientos según sus propias manifestaciones; como contrapartida, es posible que -al no requerirse la firma, conformidad o anuencia del trabajador- éste desconozca su contenido a lo largo de toda la relación. Por ello, la ley lo protege tornando inoponible la información registrada que no coincida con la realidad, o que sea refutada en un proceso contencioso por medios probatorios conducentes.

En este sentido, coincido con el criterio que exteriorizó la Corte Suprema de Justicia en la causa “Vela Claudio Alejandro vs. Serra Elena del Valle s/ despido”

(sent. n° 1167 (bis) del 26/12/2012) y que considero extensible a la presente causa: "…*Por lo demás, cabe recordar lo considerado por la Cámara en cuanto a que los registros laborales son llevados en forma unilateral por el empleador y sin intervención del dependiente, por lo que resultan inoponibles a este último (CSJT, "Smael Hugo Sale vs. Suc. Salazar Pedro Camilo s/ indemnización", sent. n° 125 del 14/03/03)*…".

Resultó de especial relevancia probatoria la declaración del testigo ofrecido por la parte actora, Gabriel Coronel, quien manifestó haber prestado servicios para la empresa demandada entre enero de 2023 y enero de 2024 y que el actor ingresó en enero de 2023; agregó que cuando ingresó, éste ya se encontraba trabajando.

La accionada formuló tacha por entenderlo comprendido en las generales de la ley en tanto podría reclamar el correcto pago de la indemnización derivada de la extinción del vínculo laboral que mantuvo con Alumbra. Por su parte, la actora solicitó el rechazo de la impugnación, destacando que el relato fue claro y fundado en hechos percibidos directamente por el deponente.

Cabe señalar, en primer lugar, que el alcance de la impugnación no surge expuesto con total precisión; no obstante, es posible interpretar que se sustentó en la supuesta condición de acreedor del testigo respecto de la demandada, derivada de una eventual incorrecta liquidación indemnizatoria.

Aclarado ello, corresponde desestimar la tacha. En efecto, no se demostró que el deponente mantenga crédito alguno frente a la empresa, sino que, aun en tal hipótesis, dicha circunstancia no constituiría por sí misma causal suficiente para invalidar su declaración. A mayor abundamiento, el propio declarante manifestó que, al momento de ofrecérsele la indemnización por la finalización del vínculo, la aceptó sin objeciones ni cuestionamientos, sin considerar necesario efectuar consulta profesional alguna; asimismo, de su exposición no se advierte intención de promover reclamo al respecto.

3. Estimo que el relato resultó eficaz e idóneo para resolver la presente cuestión mas aun porque no se cuestionó su calidad de ex dependiente de Alumbra ni tampoco la fecha de ingreso denunciada. En su mérito, no dudo de que presenció el ingreso del sr. Díaz en una fecha anterior a la registrada por la demandada. Considero que dio debida razón de sus dichos los que resultaron verosímiles y que no incurrió en contradicciones.

Vale agregar que aunque la causa contó con la declaración de un solo testigo, ello no le quita virtualidad a la prueba, ya que es reiterado el criterio doctrinario que sostiene que los testimonios no deben ponderarse cuantitativamente, sino cualitativamente, es decir, por la mayor o menor verosimilitud de sus declaraciones, conforme las circunstancias del caso y las reglas de la sana crítica (Cámara del Trabajo, "Pavone Alfredo Emilio vs. Aliar SA s/ cobro de pesos apelación actuación de mero trámite" - sent. n° 330 del 18/09/2018). Comparto el criterio que en esta línea exteriorizó la Cámara del Trabajo en la causa "Picco Roque Luis Fernando vs. Muza Fátima Yolanda s/ cobro de pesos" (sent. n° 142 del 10/09/2019) por cuanto resolvió: "…*debiendo tenerse en cuenta al respecto que, cuando de testimonios se trata, debe estarse a los que resulten más categóricos y convincentes, pues "los testigos se pesan, no se cuentan" y el peso debe ser valorado de acuerdo con las reglas de la sana crítica…En tal sentido, nuestra CSJ Local ha dicho que: "lo trascendente a fin de estimar la eficacia probatoria de los testimonios no es la cantidad de éstos, sino su calidad; por lo tanto, no es repudiable, prima facie, que el juez le otorgue más*

credibilidad a un testigo que declaró en un sentido respecto de otros varios que lo hicieron en otra dirección".

En tal dirección, es posible descartar la veracidad de lo consignado en la documentación laboral y establecer que el sr. Díaz inició labores para la demandada el 01/01/2023. Así lo declaro.

Tareas y categoría:

1. En su escrito introductorio el accionante asentó que desarrolló la actividad inherente a la fabricación de carpintería metálica y funciones específicas de vidriero, armador de carpinterías, instalador de vidrios y aberturas y, eventualmente, chofer de carga y descarga de mercadería y que le correspondió la categoría de “oficial múltiple” del CCT 260/75 (UOM) en la Rama 1 - Aluminio. En sus alegatos refirió que cumplió muchas tareas tales como armado, desarmado; carga y descarga de mercadería; y que cortar vidrios fue su especialidad.

Debo señalar que la empresa no negó las tareas detalladas por el actor ni brindó su posición al respecto y que se refirió de manera ambigua a la categoría laboral, pues mientras en su escrito de responde alegó que fue “ayudante de taller de carpintería de aluminio”, de la documentación laboral antes reseñada emana su registración como “fuera de convenio” (recibos de sueldo) o “excluido de convenio” (instrumentos de AFIP).

Así las cosas, con relación a las tareas del actor resuelvo que las denunciadas en su escrito introductorio son ciertas, por aplicación del apercibimiento del art. 60 CPL. De todas formas el testigo Coronel confirmó algunas de las invocadas por el reclamante, cuando expuso que cumplió tareas en el sector vidrios, que cortó y colocó vidrios y que también fue chofer, lo que conoció por haber compartido espacio físico de trabajo en el taller.

2. En primer lugar debo señalar que el CCT aplicable no contempla una rama o categoría que abarque la totalidad de las labores acreditadas -fabricación y armado de carpintería metálica, vidriería, corte e instalación de vidrios y aberturas, y conducción de vehículos-, en especial las de vidriería.

También descarto que corresponda encuadrarlo en la Rama 1 - Aluminio, dado que no se denunció ni se probó que el establecimiento o el trabajador se dedicaran a los procesos de fabricación, fundición, laminación, extrusión, traficación o recuperación de aluminio.

Estimo adecuado encuadrarlo en la Rama "Herrería de obra y carpintería metálica" (Capítulo 16), aplicable a los establecimientos y personal dedicados a la fabricación y/o reparación de aberturas metálicas de chapa doblada o de perfiles de hierro y/o de aluminio…etc.; en sus diversos tipos y variantes como ser: puertas, ventanas…etc. (art. 1 cap. 16).

Ahora bien, según el art. 2 cap. 16 son de aplicación a esta rama las categorías generales establecidas en el art. 6 del CCT con las condiciones y alcances allí establecidos: oficial múltiple, oficial, operario especializado múltiple, operario especializado, medio oficial, operario calificado, operario y peón. Mientras el art. 3 Cap. 16 prescribe las categorías específicas de oficio: carpintero metálico, herrero, fraguador artístico, plegador, soldador, tornero, fresador, mecánico, electricista, pintor a soplete, pintor a pincel y carpintero en madera.

A su vez, observando los lineamientos reseñados en el art. 2 Cap. 16 y teniendo en cuenta que la calificación de “oficial múltiple” le cabe al oficial que realiza las tareas de más de uno de los oficios tradicionales -o sea, los mencionados en el art. 3 Cap. 16-, mientras que “oficial” es el trabajador que ha

realizado el aprendizaje teórico y práctico de un oficio determinado, el sr. Díaz fue “oficial” pues sólo desarrolló tareas de un (1) oficio: carpintero metálico.

En suma, entiendo que dentro de la Rama “herrerías de obra y carpintería metálica” al actor le correspondió la calificación de "Oficial - Carpintero metálico", definido en el art. 4, Cap. 16. Así lo declaro.

Jornada y su calificación jurídica:

1. El sr. Díaz indicó que trabajó de lunes a viernes de 8 a 18 h, mientras la contraria dijo que lo hizo en jornada parcial y en turnos rotativos, sin precisar al respecto.

2. El art. 1 de la Ley de jornada de trabajo nº 11544 prescribe que su duración no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales y considera dicho lapso como de “jornada completa”. Corresponde recalcar que legalmente, la jornada completa se presume.

En igual sentido regula la LCT. Su art. 198 dispone que la reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo, los cuales podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad. De esta norma se colige que la “jornada normal” de trabajo es la regla y la “jornada reducida” la excepción. Tal estipulación particular debe ser acreditada por el empleador en forma fehaciente, dada su excepcionalidad. En esa línea interpretativa, la Sala II de la Cámara Nacional del Trabajo ha sostenido que “*si bien es cierto que… correspondía al actor probar los extremos por él invocados, debo aclarar que esto es así … para lo atinente a la fecha de ingreso y categoría, pero no en cuanto al horario. Ello por cuanto, teniendo en cuenta que la demandada invocó una excepción a la jornada normal prevista en la ley 11544, le correspondía a ella acreditar el horario reducido…También la Sala I de la Cámara Nacional del Trabajo consideró que “la denominada 'jornada parcial' invocada por la empresa demandada … configura un supuesto de excepción al régimen general de jornada establecido por el art. 197 de la LCT y la ley 11544 y, por ese motivo, era la propia accionada quien debió haber aportado elementos probatorios suficientes para sustentar su posición (conf. art. 377 del CPCCN)…Como se señaló precedentemente, el art. 198 de la LCT autoriza a las partes a reducir la jornada máxima legal mediante la estipulación particular inserta en un contrato individual, pero la existencia de tal limitación debe ser acreditada por el empleador dado que constituye una excepción al régimen general establecido por el art. 197 de la LCT. Si la demandada invocó como sustento de su defensa la existencia de una jornada laboral reducida, a ella corresponde probar que las partes pactaron la reducción de la jornada máxima legal…*”.

Por su lado, el art. 196 establece que la extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la nación y que se regirá por la Ley n° 11544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario.

3. Definiré este tópico de acuerdo a la normativa antes reseñada y a la prueba rendida en la causa.

Aun cuando la documentación laboral refleja que el operario cumplió jornada reducida, reitero que la misma posee eficacia probatoria relativa, por lo que será contrastada con los demás medios probatorios.

Nuevamente toma relevancia la declaración del sr. Coronel quien afirmó que trabajó junto al actor de lunes a viernes de 8 a 18 h. Esta parte de su deposición tampoco fue objetada por la demandada.

En suma, estimo que no existe prueba alguna que respalde la postura de la demandada (referida a la jornada reducida y a la prestación en horarios rotativos) y que aun cuando progresaría la presunción reseñada en el párrafo anterior, la prueba testimonial resultó categórica para demostrar que el accionante trabajó en la jornada por él invocada de 50 horas semanales. Entonces se tendrá como jornada el total de 200 horas mensuales. Así lo declaro.

Remuneración devengada:

El sr. Díaz afirmó que debió cobrar $823.200. La demandada no se pronunció al respecto.

Es dable recalcar que el CCT 260/75 dispone que los operarios enmarcados percibirán un “salario conformado” (art. 85-Título V) y que un “oficial” cobrará un salario por jornal horario conformado.

Teniendo en cuenta que en la causa no existe medio probatorio que acredite la remuneración devengada del actor, estaré a los valores publicados por la UOM (Unión Obrera Metalúrgica) en su página oficial de internet. Así, un trabajador “Oficial carpintero metálico” jornalizado a la época del despido debió cobrar un jornal de $4.967,80 por hora (https://drive.google.com/file/d/1_7x98eBBkgVk-0U73rz_E8fB9OotuQe9/view). Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: Justificación del despido indirecto.

1. Las partes coinciden en que el sr. Díaz comunicó su despido indirecto a través de TCL del 14/07/25 mediante el cual hizo efectivo el apercibimiento consignado en sus misivas anteriores, ante la respuesta omisiva de la demandada mediante a sus reclamos. En este sentido, mediante TCL del 10/06/25 denunció varias injurias: reiteradas negativas de abonar sus haberes tal cual corresponden conforme escala salarial; correcta regularización registral de fecha de ingreso y jornada; y regularización de pago de obra social. Mediante CD del 03/07/25 Alumbra negó tales incumplimientos.

2. Resulta menester señalar que el art. 242 de la LCT permite que cualquiera de las partes de un contrato de trabajo lo denuncie en caso de inobservancia, por parte de la otra, de las obligaciones resultantes de este y que configuren injuria que por su gravedad no consientan la prosecución de dicha relación. Asimismo, también de esta norma surge que la valoración de la gravedad de la causal de despido debe ser efectuada por el juez, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resultan del contrato de trabajo en cuestión, como así también las modalidades y circunstancias personales de cada caso (cfr. CSJT, “Ruiz, Lucía Ángela vs. Instituto del Riñón y Diálisis del Sur y/o Moreno, Héctor Antonio s/ Despido”, sentencia nº 579 del 17/08/2010).

El art. 243 de igual cuerpo legal prescribe que el despido por justa causa dispuesto por el empleador y la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funden; y que ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal consignada en las epístolas.

Paralelamente, la jurisprudencia es coincidente en sostener que al valorar la injuria el juzgador debe tener en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad y que el hecho que se constituye en causa del

despido debe revestir una magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo al que hace referencia el art. 10 de la ley de contrato de trabajo (cfr. Cámara del Trabajo, Concepción, Sala 2, “Ávila Ángel Miguel vs. Martin Isaac y Sleiman Rosa M. S.H. y otros s/ cobro de pesos”, sent. nº 12 del 15/02/2017).

En este sentido, la injuria se definió como un acto u omisión contrario a derecho que importa una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesiona el vínculo laboral. Asimismo, autorizada doctrina tiene dicho que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido una injuria laboral: 1) un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; 2) la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; 3) la afectación de la relación de trabajo. (cfr. Ackerman, Mario E. "Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria". Procedimiento Laboral III. Rubinzal- Culzoni Editores, Año 2008 / Tomo N° 1 / Pág. 87/96). Sobre el particular, la Excma. Corte Suprema de Justicia de la provincia ha expresado también que “las partes vinculadas por una relación de carácter laboral asumen una serie de obligaciones, cuya violación configura un ilícito contractual en la medida en que tal conducta no se ajusta al comportamiento requerido por el contrato de trabajo. Empero, estas violaciones no siempre legitiman sin más el ejercicio de las facultades resolutorias; en esta materia, la legislación laboral, en defensa del principio de conservación del contrato, ha limitado las posibilidades resolutorias de las partes, reservándolas exclusivamente para el caso de constatarse un incumplimiento que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación” (cfr. CSJT, Sala Laboral y Contencioso Administrativo, “Bayo José Ricardo vs. Sanatorio Integral Luz Médica S.A. y/o Luz Médica S.A. y Luna Julio Ernesto s/cobro de pesos”, sent. nº 1128 del 21/09/2016).

Resta mencionar que la carga de probar incumbe a quien afirma un hecho controvertido, siendo que cada una de las partes deberá probar el presupuesto de hecho de la norma que invoque como fundamento de su pretensión, defensa o excepción, de acuerdo a lo prescripto por el art. 322 CPCC, de aplicación supletoria, art. 14 CPL (conf. CSJT, sent. 792/2018, “Serrano vs Soria”) y que cuando son diversas las causales invocadas para el despido -como sucede en este caso-, basta la acreditación de una de ellas, siempre que sea de gravedad o entidad suficiente para justificar la medida extintiva (conf. CSJT, sent. 1058/2006, “Roldán vs Instituto San Pedro”; sent. 468/2012, “Coria vs Libertad”; sent. 372/2006, “Pérez vs. Cruz Alta”; sent. 197/2010, “Pons vs. Plásticos”; entre otras).

De la misma forma, valoro importante señalar que la carga de probar incumbe a quien afirma un hecho controvertido, siendo que cada una de las partes deberá probar el presupuesto de hecho de la norma que invoque como fundamento de su pretensión, defensa o excepción, de acuerdo a lo prescripto por el art. 322 CPCC, de aplicación supletoria, art. 14 CPL (conf. CSJT, sent. 792/2018, “Serrano vs Soria”).

3. En mérito de lo resuelto -existió deficiente registración de fecha de ingreso (posdatada), de categoría (inferior e incorrecta) y de jornada (deficiente)- estimo que la denuncia del contrato de trabajo resultó legítima.

Para sustentar la procedencia del despido indirecto en un caso de deficiente registración del contrato de trabajo, la decisión judicial puede apoyarse en el siguiente marco normativo del derecho laboral argentino:

En primer lugar, la jurisprudencia entendió reiteradamente que la incorrecta registración del contrato de trabajo constituye una falta grave del empleador por afectar derechos esenciales del trabajador, como por ejemplo su justo salario. El art. 52 de la misma ley impone al empleador la obligación de llevar registros laborales veraces y completos, en los que deben consignarse, entre otros datos, la fecha de ingreso, la categoría profesional y las remuneraciones del trabajador. La omisión o consignación inexacta de tales extremos configura un incumplimiento a dicha obligación legal.

En igual sentido, una relación laboral deficientemente registrada cuando el empleador consigna una fecha de ingreso posterior a la real, una remuneración menor a la efectivamente percibida o una registración incompleta del vínculo, lesiona derechos del trabajador y afectan la correcta determinación de sus créditos laborales y previsionales.

Desde esta perspectiva, cuando la registración defectuosa posdata la fecha de ingreso, registra una categoría inferior y omite la real extensión de la jornada, generando -entre otras posibles- la consecuencia la percepción de un salario menor al que corresponde, se configura un incumplimiento grave de las obligaciones legales del empleador que no sólo vulnera el deber de buena fe que debe regir la relación laboral (art. 63 LCT), sino también la obligación del empleador de pagar íntegramente la remuneración debida (arts. 103 y concordantes de la LCT). En tales condiciones, esa irregular registración constituye una injuria laboral grave en los términos del art. 242 LCT, que justifica la decisión del trabajador de considerarse despedido, por resultar razonablemente imposible la continuidad del vínculo. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: procedencia de los rubros 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, preaviso, integración mes despido: atento a lo decidido, corresponde que prosperen estos rubros de acuerdo a lo prescripto por los arts. 232, 233, 245 y 246 de la LCT.

Vacaciones no gozadas 2024: el art. 154 LCT dispone que el empleador deberá conceder al trabajador el goce de sus vacaciones de cada año dentro del periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente. Por su lado, el art. 156 establece que, cuando por cualquier causa se produjera la extinción del vínculo, el operario tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al periodo de descanso proporcional a la fracción del año trabajada.

Teniendo en cuenta que la vinculación de empleo cesó en julio de 2025, se rechaza la pretensión en tanto venció el plazo de reclamo.

SAC/proporcional 2025: se admite el reclamo atento la falta de constancia de su pago.

Vacaciones proporcionales 2025: prospera el reclamo en tanto no existe constancia de su pago y la demandada admitió que no lo abonó.

Diferencias de haberes por períodos no prescriptos: en virtud de que en la presente resolutiva se advirtió la defectuosa registración de jornada laboral y el deficiente pago de haberes, este concepto se admite.

BASE DE CÁLCULO:

Los rubros declarados procedentes se calcularán sobre la base de la remuneración devengada correspondiente a un trabajador con la categoría de “Oficial - Carpintero metálico” del CCT 260/75 que cumplió 200 horas mensuales

de labor con inclusión de los rubros no remunerativos. 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 11.549/56) -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).

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 de Apelaciones del Trabajo -Sala II- en la causa “Díaz Vázquez Francisco Alcides Jesús c/ Citytech S.A.” (expte. N° 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 (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	01/01/23		
Egreso	14/07/25		
Antigüedad	2 años, 6 meses y 13 días		
<u>Categoria:</u>	Oficial - Carpintero metálico	conforme CCT	260/75
Básico (+$4967,8 x 200 hs)		$ 993.560,00	
Antiguedad		$ 19.871,20	
Total		**$ 1.013.431,20**	

<u>1) Indemnización por antigüedad</u>

$ 1.013.431,20X 3 años $ 3.040.293,60

<u>2) Indemnización sustitutiva del preaviso</u>

$ 1.013.431,20X 1 mes $ 1.013.431,20

<u>3) Integración mes de despido</u>

$ 1.013.431,20/ 30 x 16 días $ 540.496,64

4) Vacaciones proporcionales 2025

$ 1.013.431,20/ 25 x (14*194/360) $ 305.831,02

5) SAC proporcional

$ 1.013.431,20/ 2 x 14/180 $ 39.411,21

Total Rubros 1) al 5) $ al 19/07/2025			$ 4.939.463,67
IPC + 3% anual al 25/03/2026	600,26 %		
tasa pasiva BCRA al 25/03/2026	319,19 %		
Piso 67% x (IPC + 3% anual) al 25/03/2026	402,17 %	402,17 %	$ 19.865.041,04
Total Rubros 5) $ al 25/03/2026			**$ 24.804.504,71**

6) Diferencias salariales

Analisis de tasa aplicable a las diferencias salariales

Mes	IPC + 3% anual al 25/03/2026	tasa pasiva BCRA al 25/03/2026	Piso 67% x (IPC + 3% anual) al 25/03/2026
08/23	542,71 %	274,56 %	363,62 %
09/23	488,27 %	242,69 %	327,14 %
10/23	420,34 %	211,12 %	281,63 %
11/23	370,19 %	181,32 %	248,03 %
12/23	324,04 %	154,93 %	217,10 %
01/24	256,11 %	133,48 %	171,59 %
02/24	190,53 %	115,10 %	127,65 %
03/24	146,13 %	100,19 %	97,90 %
04/24	119,36 %	90,06 %	79,97 %
05/24	98,69 %	84,13 %	66,12 %
06/24	86,16 %	79,41 %	57,72 %
07/24	77,75 %	74,19 %	52,09 %
08/24	69,98 %	68,78 %	46,89 %
09/24	63,01 %	63,59 %	42,21 %
10/24	56,44 %	58,35 %	37,82 %
11/24	51,42 %	53,74 %	34,45 %
12/24	47,21 %	49,58 %	31,63 %
01/25	43,20 %	45,75 %	28,94 %
02/25	39,62 %	42,67 %	26,54 %
03/25	35,98 %	39,32 %	24,10 %
04/25	31,74 %	35,73 %	21,27 %
05/25	27,18 %	32,08 %	18,21 %

Mes	Debió percibir	Percibió	Diferencia	% Tasa aplicable (mediana)	$ Intereses
08/23	$ 443.514,00	$ 83.414,00	$ 360.100,00	363,62 %	$ 1.309.395,62
09/23	$ 443.514,00	$ 94.514,00	$ 349.000,00	327,14 %	$ 1.141.718,60
10/23	$ 665.271,00	$ 101.130,00	$ 564.141,00	281,63 %	$ 1.588.790,30
11/23	$ 443.514,00	$ 109.524,00	$ 333.990,00	248,03 %	$ 828.395,40
12/23	$ 443.514,00	$ 185.315,00	$ 258.199,00	217,10 %	$ 560.550,03
01/24	$ 447.949,14	$ 171.852,00	$ 276.097,14	171,59 %	$ 473.755,08
02/24	$ 540.226,78	$ 156.598,00	$ 383.628,78	127,65 %	$ 489.702,14
03/24	$ 611.536,82	$ 156.598,00	$ 454.938,82	100,19 %	$ 455.803,20
04/24	$ 953.844,00	$ 213.786,00	$ 740.058,00	90,06 %	$ 666.496,23
05/24	$ 717.940,32	$ 222.369,00	$ 495.571,32	84,13 %	$ 416.924,15
06/24	$ 743.786,22	$ 384.861,00	$ 358.925,22	79,41 %	$ 285.022,52
07/24	$ 777.512,14	$ 262.618,00	$ 514.894,14	74,19 %	$ 381.999,96
08/24	$ 804.725,58	$ 281.323,00	$ 523.402,58	68,78 %	$ 359.996,29

09/24	$ 824.842,76	$ 288.356,00	$ 536.486,76	63,01 %	$ 338.040,31
10/24	$ 845.464,94	$ 295.565,00	$ 549.899,94	56,44 %	$ 310.363,53
11/24	$ 891.965,34	$ 295.565,00	$ 596.400,34	51,42 %	$ 306.669,05
12/24	$ 909.803,96	$ 443.347,00	$ 466.456,96	47,21 %	$ 220.214,33
01/25	$ 935.350,20	$ 373.778,00	$ 561.572,20	43,20 %	$ 242.599,19
02/25	$ 949.381,32	$ 331.893,00	$ 617.488,32	39,62 %	$ 244.648,87
03/25	$ 958.875,48	$ 335.212,00	$ 623.663,48	35,98 %	$ 224.394,12
04/25	$ 990.517,92	$ 341.785,00	$ 648.732,92	31,74 %	$ 205.907,83
05/25	$ 1.002.405,00	$ 75.693,00	$ 926.712,00	27,18 %	$ 251.880,32
Subtotales			$ 11.140.358,92		$ 11.303.267,08

Total Rubro 8) Diferencias salariales al 25/03/2026 $ 22.443.626,00

Resumen condena DIAZ ELIO MAXIMILIANO

Total Rubros 5) $ al 25/03/2026	$ 24.804.504,71
Total Rubro 8) Diferencias salariales al 25/03/2026	$ 22.443.626,00
Total General $ al 25/03/2026	**$ 47.248.130,71**

COSTAS:

Cabe recalcar que si bien se rechazó un rubro, resultó cuantitativamente insignificante respecto de los montos y rubros que si progresaron. Por lo tanto, estimo justo imponer la totalidad de las costas a la empresa demandada (art. 63 CPCC). Así lo declaro.

HONORARIOS:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescripto en el art. 46 inc. 2 de la Ley N° 6204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso 1) de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que según planilla precedente resulta al 25/03/2026 la suma de $47.248.130,71.

De conformidad con lo normado por los artículos 15, 39, 40 y ccdtes. de la Ley N° 5480 y 51 del CPT, se regulan los siguientes honorarios:

1) Por la parte actora intervino el Dr. Tomas Valois Villafañe, quien no concurrió a audiencia de conciliación, aunque si a la testimonial y confesional. Presentó alegatos.

Estimo justo regularle el 15% con mas el 55% por su actuación en el doble carácter a lo largo de las tres etapas del proceso, o sea la suma de **$10.985.190,39**.

2) Por la empresa accionada participó el letrado Francisco Landívar, quien asistió a audiencia de conciliación y a la testimonial y confesional. También presentó alegatos.

Me parece adecuado regularle el 9% con mas el 55% por su desempeño en el doble carácter a lo largo de las tres etapas del proceso, o sea la suma de **$6.591.114,23**.

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por el sr. ELIO MAXIMILIANO DÍAZ, DNI n° 43.498.358, domiciliado en calle Garmendia al 300 de esta ciudad en contra de la firma ALUMBRA SRL, CUIT 33716321360369, ubicada en calle Lavalle 2561 de esta ciudad. En consecuencia, se la condena al pago de **$47.248.130,71 (pesos cuarenta y siete millones doscientos cuarenta y ocho mil ciento treinta con 71/100)**, en concepto de indemnización por

antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC proporcional 2025, vacaciones proporcionales 2025 y diferencias de haberes por períodos no prescriptos, debiendo abonar dicho importe en el plazo de cinco días de ejecutoriada la presente.

II. ABSOLVER A LA DEMANDADA del pago del concepto vacaciones no gozadas 2024, conforme lo considerado.

III. COSTAS: a la demandada.

IV. HONORARIOS: 1) Dr. Tomas Valois Villafañe: $10.985.190,39. 2) Dr. Francisco Landívar: $6.591.114,23, 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.

VII. COMUNIQUESE la presente, una vez firme y ejecutoriada, a la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA) -ex Administración Federal de Ingresos Públicos- (cf. Resolución General de AFIP N° 3739/15), art. 7 quáter de la Ley N° 24713, incorporado por art. 85 de la Ley N° 27742 y art. 278 de la Ley N° 20744 incorporado por art. 57 de la Ley N° 27802.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.REL

LEONARDO ANDRES TOSCANO
Juez
Juzgado del Trabajo de VIª Nominación