Expediente: **648/23**
Carátula: **CORIA DANIEL FRANCISCO C/ GUZMAN CAMILA SOFIA S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **28/11/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20272108820 - CORIA, DANIEL FRANCISCO-ACTOR
20272108820 - SIRENA, JUAN JOSE-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - GUZMAN, CAMILA SOFIA-DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

ACTUACIONES N°: 648/23

H105035942983

JUICIO: CORIA DANIEL FRANCISCO c/ GUZMAN CAMILA SOFIA s/ COBRO DE PESOS. Expte. N°648/23.

San Miguel de Tucumán, 27 de noviembre de 2025.

AUTOS Y VISTOS: para dictar sentencia definitiva en la presente causa, de cuyo estudio;

RESULTA:

En autos comparece el letrado Juan Jose Sirena, MP 5690, actuando en representación del Sr. Daniel Francisco Coria, DNI 30.759.580, CUIL 20-30759580-0, con domicilio en Pje. Luís Alfaro N° 378, San Miguel de Tucumán. En tal carácter promueve demanda en contra de Sofia Camila Guzman, CUIL 27-37301939-4, con domicilio en calle General Paz 463, San Miguel de Tucumán.

El propósito de esta demanda consiste en obtener la suma de $ 1.074.577,58 en concepto de Indemnización por antigüedad, Preaviso, Integración mes de despido, días caidos abril 2022, vacaciones proporcionales, SAC s/ preaviso, SAC s/integración, indemnización art. 80 LCT, Indemnización Art. 2 Ley 25.323, diferencias salariales septiembre /21 a marzo/22, decreto 39/2021, de acuerdo con las consideraciones de hecho y de derecho que expone en su demanda, y conforme con la planilla que adjunta, con más sus intereses, gastos y costas.

Señala que el actor ingresó a prestar servicios el 01/09/2021 y se consideró despedido el 19/04/2022. Se desempeñaba como sanguchero en el local comercial de la demandada, sito en calle General Paz 463 de San Miguel de Tucumán, conocido bajo el nombre de fantasía “Don Pepe”. Cumplía una jornada laboral completa, de lunes a sábados, en el horario de 11:00 a 15:00 hs y de

20:00 a 2:00 hs, realizando tareas permanentes consistentes en la preparación de distintos tipos de sánguches. No recibió capacitación alguna por parte de su empleadora.

Sostiene que la mejor remuneración normal y habitual correspondiente a sus funciones, según las escalas vigentes para un trabajador de local tipo B o “2 Copas”, ascendía a $81.523,07 al mes de abril de 2022.

Afirma que el vínculo laboral se desarrolló sin registración y con una remuneración inferior a la debida. Manifiesta que a fines de diciembre de 2021, la demandada le indicó que tomara sus vacaciones y que sería avisado del momento de su reincorporación, lo cual nunca ocurrió. Ante la falta de dación de tareas y de respuesta a las intimaciones cursadas los días 22/02/2022 y 29/03/2022, el trabajador se consideró injuriado y despedido por exclusiva culpa de la empleadora mediante telegrama de fecha 19/04/2022.

Refiere que la accionada no abonó las indemnizaciones legales ni las diferencias salariales reclamadas, ni entregó las certificaciones previstas por la normativa laboral, lo que motivó la promoción de la presente acción judicial

Practica planilla de rubros reclamados, adjunta documentación y concluye solicitando que se haga lugar a la demanda, con costas.

Corrido el traslado de la demanda mediante cédula de notificación remitida al domicilio denunciado de la demandada CAMILA SOFIA GUZMAN, sito en calle General Paz 463, de esta ciudad, que fuera fijada en la puerta el 09/06/2023. No obstante, la accionada dejó vencer el plazo legal para presentar su contestación, en efecto por decreto del 03/08/2023 se tiene por incontestada la demanda impetrada en contra de la accionada y el 03/04/24 se ordena la apertura de la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

El 03/06/24 se lleva a cabo la audiencia prevista en el art. 71 CPL, que se tuvo por intentada y fracasada en atención a la incomparecencia de la demandada.

Producido el informe del art. 102 CPL, Secretaría Actuaria informa el estado procesal de las pruebas ofrecidas por las partes; a saber: PARTE ACTORA: 1) prueba instrumental: producida. 2) prueba informativa: producida. 3) prueba testimonial: parcialmente producida. 4) prueba exhibición de documentación: producida. 5) prueba confesional: producida. PARTE DEMANDADA: no ofrece prueba.

Presentados los alegatos por la parte actora en tiempo y forma, y decaído el derecho para alegar de la demandada; por providencia del 22/09/2025 se llaman los autos a despacho para dictar sentencia definitiva, la que notificada y firme, deja la causa en condiciones de ser resuelta.

CONSIDERANDO:

I. Conforme con los términos de la demanda y de su INCONTESTACIÓN, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales deberé pronunciarme, conforme con el art. 214, inc. 5 CPCC (supletorio) son las siguientes: **1)** Determinar si el actor acreditó la prestación de servicios a favor de la demandada Camila Sofía Guzmán; **2)** modalidades del contrato de trabajo: fecha de ingreso, tareas y categoría, convenio aplicable, jornada laboral y remuneraciones; **3)** fecha de finalización y la causal del distracto; **4)** procedencia de los rubros y montos reclamados, intereses aplicables; **5)** Costas y honorarios.

II. Con el fin de determinar los elementos a los que habrá de estarse para dilucidar estas cuestiones, se analizará la atendibilidad de la prueba producida en autos, recordando que es

facultad del sentenciante valorar únicamente las que considere pertinentes a tal fin sin que sea necesario adentrarse en el tratamiento de aquellas otras que, a su juicio, no resulten conducentes para esclarecer el acaecimiento de los hechos objeto del proceso. En este sentido, nuestro tribunal cimero tiene dicho que: "es preciso señalar que el tribunal de mérito es libre en la selección de las pruebas en las que habrá de determinar los hechos y su convicción judicial. La valoración del plexo probatorio no es más que un producto concreto de la conciencia de quien aprecia y juzga; valoración que compete en exclusiva a los jueces de mérito, conforme las reglas que gobiernan la sana crítica judicial" (CSJT, sentencia N° 940 del 13/10/2006).

Sentados estos lineamientos, procedo a adentrarme en el tratamiento de la plataforma probatoria conducente para la resolución de la causa.

1. <u>Prueba documental</u>: la parte actora acompaña como prueba documental los telegramas de fechas: 22/02/22, 29/03/22,19/04/22 y 03/06/22. Esacala salarial 2022 UTHGRA.

El art. 87 del CPL establece que las partes deberán reconocer o negar categóricamente los documentos que se les atribuyen y la recepción de las cartas, telegramas y facsímiles que les hubieran dirigido. Dispone además que el incumplimiento de esta norma determinará que se tenga por reconocidos o recibidos tales documentos. Determina además que el reconocimiento o la negativa de los documentos acompañados con la demanda, deberán formularse hasta la oportunidad de contestarla.

Por su parte, el art. 88 del citado digesto legal establece que a los fines señalados en el artículo anterior y dentro del término fijado, las partes podrán requerir en Secretaría la exhibición de los documentos que se les atribuyen, lo que se hará en presencia del actuario, dejándose constancia en el cuaderno pertinente. En el caso en examen, la parte actora ha acompañado con la demanda la documentación ya detallada.

La accionada no ha contestado demanda, por lo que precluyó la oportunidad dispuesta por el Código Procesal Laboral para reconocer o desconocer la documentación acompañada por la parte actora. En efecto, también han dejado precluir la oportunidad dispuesta por el art. 88 CPL para cumplir con la manda del art. 87 de realizar el desconocimiento de la documentación aportada por la parte accionante solicitando la exhibición de esos documentos

En lo que concierne a las comunicaciones telegráficas remitidas por la actora, corresponde analizar el informe producido por el Correo Oficial de la República Argentina, agregado al CPA 2 informativa. Del cual surge que las piezas postales identificadas como CD065775481 (impuesto 22/02/2022), CD198182245 (impuesto 29/03/2022), CD100388279 (impuesto 19/04/2022) y CD190896144 (impuesto 03/06/2022) fueron correctamente despachadas por el trabajador y dirigidas al domicilio de la demandada, pero no pudieron ser entregadas por causas imputables al destinatario, entre ellas: “desconocido”, “domicilio cerrado con aviso”, “dirección inexistente” y “plazo vencido – no reclamado”. En todos los supuestos se efectuaron visitas al domicilio, se dejaron los correspondientes avisos y las piezas quedaron posteriormente a disposición en la oficina postal para su retiro, sin que éste se concretara, hasta que finalmente fueron retiradas por el remitente.

Señala Guerrero que, "es cierto que un despacho postal no entregado constituye una no comunicación y que las partes de un contrato de trabajo no se encuentran obligadas a permanecer en todo momento a disposición de recibir eventuales mensajes con ellas relacionadas. Pero no lo es menos que cuando la empresa postal ante el fracaso del intento de entregar la pieza queda en sus oficinas a efectos de que concurra a retirarla, el destinatario debe cargar con las consecuencias de su legítima renuencia a recogerlo, y el irreprochable incumplimiento de esa carga obsta a la alegación posterior de no haber llegado a enterarse de su contenido, consecuencia a la que no es

ajeno el principio de buena fe. Se ha discutido si la toma de conocimiento se efectúa con el primer aviso de visita, o con el segundo. Opinamos que es a partir del segundo aviso de visita donde se deben comenzar a contar los plazos pertinentes y, por consiguiente, allí se origina la toma de conocimiento del destinatario. El fundamento de esta postura es simple: dado el primer aviso de visita, el oficial del correo no devuelve el documento a notificar a la oficina, sino que queda bajo su poder, con el objeto de efectuar una segunda visita al destinatario dentro de las 24 horas siguientes. En caso de que la persona a notificar -con el primer aviso de visita- concurra a la oficina postal y pretenda retirar la notificación, le informarán que ello no es po-sible, aduciendo que la pieza respectiva se halla en circulación. Justamente por ello creemos que no puede considerarse notificado el destinatario (ingreso en la esfera de conocimiento), sino a partir del segundo aviso de visita".

Por su parte, la jurisprudencia laboral ha reconocido reiteradamente la validez de las comunicaciones cursadas a un domicilio constituido aun cuando la pieza sea devuelta con constancias tales como “cerrado con aviso”, “domicilio desconocido” o similares, siempre que el envío haya sido correctamente efectuado y la imposibilidad de entrega no sea atribuible al remitente. Así lo resolvió la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los precedentes “Jiménez Oscar c/ Editorial Atlántida” (Sala X, 25/02/1999) y “Stolerman, Graciela B. c/ Ever Julio y otros” (Sala III), doctrina a la que adhiero, señalando que la parte que denuncia un domicilio debe asumir las consecuencias de su ausencia, cierre, falta de diligencia o defectuosa consignación del mismo.

Aplicando tales lineamientos al caso concreto, advierto que la parte actora cumplió diligentemente con el envío de los telegramas laborales y que la falta de recepción obedeció exclusivamente a circunstancias imputables a la demandada, quien no demostró la existencia de un motivo que la eximiera de su deber de recibir o retirar las comunicaciones remitidas. Un razonamiento contrario importaría otorgar al destinatario la potestad de frustrar la eficacia del proceso comunicacional mediante su sola inacción, criterio incompatible con la buena fe contractual y con la seguridad jurídica que debe regir este tipo de notificaciones.

Por todo lo expuesto, corresponde tener por válidamente notificadas y oponibles las comunicaciones telegráficas cursadas por el actor, produciendo las mismas todos sus efectos legales en el marco del vínculo laboral analizado. Así lo considero.

Teniendo en cuenta que la Escala salarial 2022 UTHGRA no es documentación que pueda serle atribuida a la contraparte, pero no habiendo sido negada ni desconocida por esta, corresponde tenerla por válida y ser considerada en las cuestiones contradichas, conforme art. 332 del CPCCT. Así lo declaro.

2. Prueba testimonial: la parte actora ofrece a los testigos José Salomón Perez Nassar y Esteban Narciso Torres, sus declaraciones no fueron tachadas. Sin perjuicio de ello siendo ésta la oportunidad para su análisis, me aboco a ello a continuación.

- Testigo Torres. Manifiesta ser conocido del Sr. Coria, a quien conoce por haber sido compañeros de trabajo en la sandwichería "El Kun". Precisa que trabajaron juntos desde el año 2011 hasta el año 2020, fecha en la que dicho local cerró. Agrega que, posteriormente, vio que Coria ingresó a trabajar en la sandwichería "Don Pepe", y que lo veía allí cuando concurría a comer después de salir de su trabajo. Señala que vio al Sr. Coria en "Don Pepe" luego del cierre de "El Kun" en 2020, estimando que ello ocurrió aproximadamente en septiembre de 2021. Respecto de la demandada, expresa que no la conoce y que no sabía que ella era la dueña de Don Pepe. Relata que creía que el dueño era a quien llamaban "El Bambino", desconociendo que la Sra. Guzmán tuviera relación con la titularidad del local.

Asegura que el Sr. Coria trabajó en la sandwichería "Don Pepe" desde septiembre de 2021 hasta abril de 2022. Explica que lo sabe porque concurría a comer allí con su familia, aproximadamente una vez al mes. En cuanto a los horarios, indica que Coria ingresaba a las 10:00 hasta las 15:00 horas, y por la noche desde las 20:00 hasta aproximadamente las 03:00 horas, cuando cerraba el local. Precisa que conoce esos horarios porque anteriormente habían trabajado “a la par”, refiriéndose a la sandwichería "El Kun", y también porque lo veía cuando concurría a comer.

Indica que el Sr. Coria se desempeñaba como sanguchero, preparando los sándwiches en el mostrador, lo cual sabe porque era él quien lo atendía.

- Testigo Pérez Nassar. Expone que conoce al Sr. Coria porque trabajó con él en algunos bares. Refiere no conocer a la Sra. Guzmán.Manifiesta que sí conoce a Coria, que trabajaron juntos en algunos bares y que también concurría a comer a la sandwichería "Don Pepe", donde aquel trabajaba. Señala que él trabajaba en "El Kun" y Coria en "Don Pepe", durante el período comprendido entre 2021 y 2022. Indica que concurría a "Don Pepe" aproximadamente dos veces por semana.

Afirma que Coria trabajó en "Don Pepe" entre septiembre de 2021 y abril de 2022, dato que conoce porque iba a comer allí con frecuencia. En relación con los horarios, refiere que lo veía trabajando por la mañana y la tarde, entre las 11:00 y las 15:00 horas, y por la noche hasta las 02:00 horas. Indica que lo sabe porque era Coria quien lo atendía, dado que concurría regularmente al local.

Respecto de las tareas desempeñadas, expresa que el Sr. Coria trabajaba como sanguchero, lo cual sabe por haberlo visto en dicha función cada vez que iba a comer.

- En el contexto de la prueba testimonial, es imperativo que las declaraciones exhiban un carácter categórico y abarquen de manera completa el aspecto fáctico que se busca corroborar. Estas deben ser amplias y fundamentadas, dejando nulo margen para la ambigüedad y expresando con precisión la razón subyacente en los dichos. No es suficiente con una afirmación escueta, ya que esta carece de la necesaria especificidad al no revelar la "razón de sus dichos". Es fundamental reconocer que la prueba testimonial ostenta una persuasión intrínsecamente menor en comparación con la evidencia proveniente de instrumentales o periciales, especialmente al resolver cuestiones vinculadas con datos registrados. En este sentido, una respuesta afirmativa que se limite a sí misma, sin exponer el contenido o fundamento de los dichos, resulta insuficiente.

Esa tarea de interpretación y merituación debe efectuarse bajo el principio de la sana crítica establecido por el art. 136 del CPCC ley 9531, que prescribe lo siguiente: “al dictar sentencia apreciaran las pruebas de acuerdo a su prudente criterio, ajustándose a los principios de la sana crítica. Podrá inferir conclusiones de las respuestas que les den las partes, de sus negativas injustificadas y, en general, de su conducta en el proceso”.

La tarea valorativa de las pruebas resulta compleja ya que el Juzgador debe rehacer hechos que han sucedido con anterioridad y de los cuales sólo puede obtener un conocimiento por vía indirecta a través de los elementos probatorios aportados al proceso, de cuyo análisis el juez debe extraer las conclusiones que lo llevan a establecer si el hecho que se procura determinar se produjo o no. De ahí que el sentenciante esté facultado para seleccionar entre los elementos con los que cuenta, aquellos que a su juicio le provean mayor certeza respecto de las cuestiones sobre las cuales debe expedirse, y en el caso de los testigos, seleccionar de sus dichos aquellos que, en concordancia con otros elementos probatorios, lo lleven al convencimiento de la exactitud de sus manifestaciones. Ello implica que debe realizar una tarea deductiva con la prudencia necesaria, sobre todo para apreciar la prueba testimonial ya que debe desentrañar lo que es verdadero. De acuerdo a ello, los jueces deben motivar las conclusiones sobre la sinceridad y credibilidad de los testimonios, explicando las

razones por las que arriban a ellas para que tales conclusiones no sean puros actos de voluntad o fruto de sus meras impresiones, sino un resultado de la consideración racional de los dichos del testigo, exteriorizada mediante una explicación sobre porque se concluyó de esa manera.

En atención a lo anteriormente expuesto y que los testigos no fueron objeto de tachas, se dispone que los testimonios aportados serán objeto de consideración en la presente resolución, sin que ello implique menoscabo alguno de su valor intrínseco. La apreciación de dichos testimonios se realizará de manera integral, en conjunción con los demás medios probatorios pertinentes al abordar las cuestiones litigiosas que se hallan controvertidas, con el propósito de asegurar una evaluación comprehensiva y justa de la evidencia presentada. Así lo declaro.

3. Prueba de exhibición de documentación. Intimada la demandada como fuera mediante cédula de notificación dirigida a su domicilio real, dejó vencer el plazo conferido sin haber ingresado la documental solicitada por la parte actora, por lo que se ordenó hacer efectivo el apercibimiento contenido en los arts. 61 y 91 CPL y tenerlo presente para su valoración en definitiva.

En este punto, cabe recordar que la sanción prevista en los citados artículos constituye una facultad del juez, en tanto no contienen una norma imperativa que obligue a hacerlo efectivo. Véase que el art. 61 autoriza al juez a tener por ciertas las afirmaciones del trabajador o sus causahabientes sobre las circunstancias que deban constar en la documentación laboral y contable del empleador, mientras que el actual art. 90 autoriza (nuevamente utiliza el mismo vocablo) a aplicar el apercibimiento del art. 61 ante la falta de exhibición de la documentación detallada en su primer párrafo.

En este entendimiento, es criterio del suscripto que la procedencia de este apercibimiento se halla supeditada a que las circunstancias cuya acreditación se pretende mediante su aplicación se encuentren corroboradas por otros medios de prueba en la causa. En consecuencia, esta circunstancia será tratada más adelante en la presente resolución, al valorarlo conjuntamente con el resto del plexo probatorio. Así lo declaro.

4. No existen más pruebas para considerar.

Primera cuestión: Prueba de la prestación de los servicios.

Posición de las partes.

La parte actora manifiesta que prestó servicios como Se desempeñaba como sanguchero en el local comercial de la demandada, sito en calle General Paz 463 de esta ciudad, conocido bajo el nombre de fantasía “Don Pepe”. Afirma que la relación laboral fue sin registración.

La parte accionada no ha contestado la demanda. Ante esta situación, corresponde evaluar si el actor efectivamente prestó servicios bajo algún tipo de relación laboral para el demandado.

1.1. Frente a las circunstancias de la causa corresponde puntualizar, en primer término, que el artículo 58 del CPL establece, en su segundo párrafo, que en caso de falta de contestación de la demanda se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario; y que esta presunción procederá si el trabajador acreditare la prestación de servicios. En torno a la correcta hermenéutica de la referida disposición legal, esta Corte Suprema Provincial, ha señalado en reiterados precedentes que la presunción legal contenida en el artículo 58 de la LCT, originada en la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno exime, a la actora, de la carga probatoria relativa al hecho principal de existencia de relación laboral (cfr. CSJT, 22/8/2008, “Salcedo, René César vs.

Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros", sent. N° 793). Asimismo; la presunción legal contra el empleador derivada de la incontestación de la demanda no opera ministerio legis, sino que cobra operatividad recién a partir de la efectiva acreditación de la prestación de servicios (cfr. CSJT, 30/10/2006, "Díaz, Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz S.A.I.C.F. s/ Despido", sentencia N° 1020; entre otras). De allí que compete al juicio prudencial, del Órgano Jurisdiccional, determinar si tal presunción resulta de aplicación acorde al material probatorio producido en la causa (cfr. CSJT, 20/02/2008, "López, Miguel Alejandro vs. Pintos, Ramón Lino s/ Despido y otros", sentencia N° 58).

Ahora bien, como ya se dijo, los efectos de la incontestación de la demanda, tratándose de un juicio ordinario han sido previstos por el artículo 58 (párrafos 2°, 3° y 4° de la ley ritual), norma de la cual debe destacarse, como cuestión medular, la consagración de presunciones legales en contra del empleador que cobran operatividad relativa recién a partir de la efectiva acreditación del hecho principal de la prestación de servicios laborales.

La CSJT ha expresado que "la preceptiva del art. 58 del CPT establece que en caso de falta de contestación, se presumirá como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario. Esta presunción procederá si el trabajador acreditare la prestación de servicios. Cabe recordar que en precedentes reiterados esta Corte ha señalado que las presunciones legales contenidas en el Art. 58 de la LCT, originadas en la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno eximen a la accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal" (CSJT, sentencia 793 del 22/8/2008, Salcedo RenéCéar vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/acció de reagravación y otros).

Altamira Gigena sostiene que "toda presunción dependerá de las pruebas que las partes aporten para que tenga eficacia. No se aplica de pleno derecho sino que debe estar bien acompañada, avalada de pruebas que la ratifiquen, o desvirtúen. La presunción provoca la inversión de la carga probatoria" (autor citado, "Ley de Contrato de Trabajo" Editorial Astrea, Bs.As. 1981, T°‹ pá. 345).

En consecuencia, la carga de la prueba corresponde a la parte actora al ser ésta quien afirma haberse desempeñado bajo relación de dependencia laboral para la demandada Camila Sofia Guzman y ser el hecho que constituye el presupuesto fáctico de la pretensión (art. 322 CPCCT Ley 9531). Empero, los efectos del *onus probandi* se minimizan en razón de que la incontestación de la demanda determina que se presuman como ciertos los hechos invocados en la demanda donde el actor ha realizado una descripción de la relación laboral y del intercambio epistolar producido.

Asimismo, hallándonos frente a la invocación de un contrato de trabajo que no se encuentra registrado, conviene preliminarmente poner de relieve las pautas a las que se halla supeditada la dilucidación de la cuestión.

El art. 23 dispone lo siguiente: "**Presunción de la existencia del contrato de trabajo.** El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Artículo sustituido por art. 89 de la Ley N° 27.742 B.O. 8/7/2024

Al interpretar el alcance de esta norma, nuestra Corte Suprema local ha sentado los siguientes lineamientos: "El art. 23 LCT aplicado por la Cámara para fundar el decisorio, ha generado divergencias interpretativas tanto en doctrina como en jurisprudencia, en torno a cuál es el presupuesto fáctico que torna aplicable la presunción que la referida norma establece. (...). Sobre este tema, esta Corte reiteradamente sostuvo 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 -artículos 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" (CSJT, sentencia N° 1153 del 29/11/2006).

1.2. Ahora bien, corresponde evaluar la prueba producida en autos a la luz de la doctrina que emana de nuestro cimero Tribunal, el cual ha sostenido reiteradamente que la presunción del art. 23 LCT -según la cual se presume la existencia del contrato de trabajo cuando se acreditan hechos positivos reveladores de una prestación de servicios- es de interpretación restrictiva, de modo que sólo opera cuando el trabajador demuestra prima facie la existencia de una actividad desarrollada en beneficio del pretendido empleador.

Bajo esta pauta hermenéutica, corresponde analizar, en primer lugar, si se halla acreditada la efectiva prestación de servicios por parte del actor; y, sólo en caso afirmativo, determinar si dicha prestación reviste las notas típicas de la relación laboral (subordinación técnica, jurídica y económica, y el carácter personalísimo del vínculo). Se trata de extremos que, conforme lo dispuesto por el ex art. 302-actual art. 322- del CPCT, pesaban sobre la parte actora.

Examinado el plexo probatorio, advierto que los testimonios rendidos resultan determinantes para acreditar la prestación de servicios. El testigo Torres manifestó conocer al actor por haber trabajado junto a él en la sandwichería “El Kun” desde 2011 hasta su cierre en el año 2020. Explicó que, posteriormente, vio al actor desempeñándose en la sandwichería “Don Pepe”, a donde concurría como cliente, precisando que lo observó trabajando allí desde aproximadamente desde septiembre de 2021. Agregó que, en dichas ocasiones, el señor Coria lo atendía directamente y cumplía tareas de sanguchero, elaborando los sándwiches en el mostrador. Detalló, además, los horarios en que lo veía trabajando -de 10:00 a 15:00 horas y, por la noche, de 20:00 a 03:00 horas al cierre del local-, extremos que conoce por haber compartido previamente tareas similares en “El Kun”, y por haber visto al actor en plena actividad laboral. Si bien refirió no conocer personalmente a la demandada, ello no debilita su testimonio sobre la efectiva prestación de servicios.

En el mismo sentido declaró el testigo Pérez Nassar, quien también acreditó conocimiento directo del actor por haber trabajado con él en otros bares y por concurrir habitualmente como cliente a la sandwichería “Don Pepe”. Señaló que el actor se desempeñó allí entre septiembre de 2021 y abril de 2022. Precisó que presenciaba dichas tareas al concurrir dos veces por semana al local, donde el actor lo atendía preparando sándwiches en mostrador. También refirió no conocer a la demandada, lo cual no afecta la verosimilitud del conocimiento personal y directo que posee sobre el desempeño del actor.

Ambos testimonios resultan coherentes, concordantes y verosímiles, describen hechos presenciados de manera directa y se encuentran libres de impugnación. Los testigos relatan con precisión temporal y funcional las tareas del actor, su presencia habitual en el local, los horarios y la modalidad de atención al público, lo cual otorga sólido sustento a sus dichos. Su condición de clientes asiduos y de antiguos compañeros de trabajo les confiere un conocimiento inmediato y personal sobre los hechos controvertidos.

En cuanto a la determinación del sujeto empleador, el análisis integral de la prueba aportada permite concluir, que la explotación y titularidad del local comercial identificado como “Don Pepe”, sito en calle General Paz 463 de esta ciudad, se encontraba efectivamente en cabeza de la demandada Camila Sofía Guzmán durante el período en que el actor afirma haber prestado servicios.

En primer lugar, de la diligencia de notificación del traslado de la demanda surge que la oficial notificadora informó que no fue posible practicar la notificación por no hallarse visible la numeración municipal, devolviendo la cédula sin diligenciar. Lejos de debilitar la posición del actor, dicha circunstancia motivó una actuación procesal inmediata ya que la parte actora acompañó fotografía del frente del establecimiento, identificando el local con el nombre de fantasía “Don Pepe” Sandwicheria. Esta documental, no cuestionada, fue admitida mediante decreto de fecha 01/06/2023, en el cual expresamente se tuvo por acreditada la correspondencia del domicilio denunciado con el comercio referido, ordenando notificar en dicho lugar el proveído del 28/04/2023, y disponiendo que la cédula contuviera la descripción física del inmueble, adjuntándose la fotografía aportada para garantizar la efectiva individualización del local.

Seguidamente, el funcionario judicial informó que el día 09/06/2023, a horas 08:40, procedió a fijar la cédula conforme las instrucciones impartidas, dejando constancia de que no obtuvo respuesta alguna a sus llamados. Esta diligencia reviste particular relevancia, pues demuestra que el local “Don Pepe” funciona en el domicilio denunciado y que allí se cumplimentó válidamente la notificación judicial, lo cual es incompatible con la tesis defensiva implícita de la demandada (que nunca compareció) en desconocer dicho domicilio o la titularidad del establecimiento.

A lo anterior se suma un elemento probatorio decisivo, la Constancia de Inscripción ante ARCA/AFIP, extraída del sitio oficial del organismo, que da cuenta de que la demandada Camila Sofía Guzmán CUIT 27-37301939-4 se encontraba inscripta en el régimen de Monotributo desde julio de 2014, declarando como actividad económica el código 561019, correspondiente a "Servicios de expendio de comidas y bebidas en establecimientos con servicio de mesa y/o en mostrador N.C.P.". Pero lo más relevante para este análisis es que en dicha inscripción declara como domicilio fiscal el inmueble ubicado en calle General Paz 463, esquina Pasaje 2 de Abril, coincidente de manera plena y exacta con el lugar donde el actor afirma haber prestado servicios y donde los testigos situaron la explotación comercial.

La coincidencia objetiva, documental y geográfica entre el domicilio donde se notificó válidamente a la demandada, el local identificado con el nombre de fantasía “Don Pepe”, el domicilio fiscal declarado ante ARCA/AFIP, y el lugar donde los testigos situaron la efectiva prestación de tareas por parte del actor, todo ello converge para generar un cuadro probatorio coherente que permiten afirmar con grado de certeza que la demandada era la titular, explotadora y responsable jurídica del establecimiento donde el actor desarrollaba sus tareas.

No puede soslayarse que esta concatenación de indicios, se vio reforzada por la incontestación de la demanda, la cual, si bien no implica confesión ficta sobre hechos constitutivos, sí priva a la demandada de desvirtuar la prueba producida y deja incólumes los elementos aportados por la parte actora. En un proceso laboral, donde rige la amplitud probatoria y el principio de cooperación, la ausencia absoluta de contradicción de la empleadora respecto del domicilio, de la titularidad comercial y de la actividad económica declarada, constituye un elemento adicional que robustece la plataforma fáctica acreditada.

En consecuencia, la identificación del local “Don Pepe” como lugar de prestación de servicios y la vinculación directa de dicho establecimiento con la persona de la demandada -por vía de la notificación judicial, testimoniales, la documental fotográfica, la constatación del oficial notificador y la inscripción fiscal en ARCA/AFIP- permiten concluir, sin margen razonable de duda, que Camila Sofía Guzmán explotaba económicamente el comercio donde el actor desarrolló sus tareas.

En virtud de todo lo expuesto, estimo probado que el actor Coria acreditó mediante hechos positivos la prestación de servicios en beneficio de la demandada, cumpliendo funciones típicamente

laborales, en horarios determinados, bajo la organización de un establecimiento comercial ajeno y en forma personalísima. De ello se desprende la presencia de los elementos configurativos de la subordinación jurídica, técnica y económica, lo que habilita, conforme la doctrina restrictiva adoptada, la aplicación de la presunción de laboralidad prevista en los arts. 21, 22 y 23 de la LCT. Así lo declaro.

Segunda Cuestión. Fecha de ingreso; jornada laboral, tarea, convenio aplicable y remuneración.

Establecida así la existencia de la relación laboral entre las partes, corresponde ahora analizar las modalidades de la contratación:

2.1. Fecha de ingreso: el actor alega que ingresó a trabajar bajo las órdenes de la demandada el 01/09/2021 sin haber sido registrado. Por su parte, la demandada no contesta la demanda.

Debo resaltar que cuando se pretende la demostración de la existencia de una relación laboral no registrada, la prueba testimonial adquiere particular relevancia, al tratarse de una prueba fundamental para el trabajador. Al respecto, la CNAT tiene dicho que “en los casos de total clandestinidad de la relación laboral, la prueba de testigos adquiere mayor relevancia debido a que la ausencia de todo registro, obra contra la posibilidad de encontrar indicios con la suficiente fuerza probatoria como para desvirtuar la testimonial rendida”. (C. Nac. Trab., sala I, 13/06/2011, “Scarfone, Leonardo Javier c. Banbest S.A. y otros s/despido”, LLO)

Conforme a dichos lineamientos, y analizada la prueba testimonial producida, se advierte que ambos testigos aportan declaraciones claras, precisas y concordantes respecto al período de inicio de tareas del actor en la sandwichería "Don Pepe", lo cual se detalla a continuación.

El testigo Torres manifiesta que conoció al actor por haber sido compañeros de trabajo en la sandwichería "El Kun" hasta su cierre en 2020. Afirma que posteriormente lo viotrabajando en Don Pepe “aproximadamente desde septiembre del 2021 hasta abril del 2022”, dato que conoce porque concurría a comer al local con su familia. Señala que el actor desempeñaba tareas de sanguchero. Precisa que pudo observarlo personalmente en dichas funciones durante sus visitas. Por su parte el testigo Pérez Nassar también refiere conocer al actor por trabajos anteriores. Asegura que lo veía trabajando en Don Pepe con habitualidad, ya que él concurría allí a comer “dos veces por semana aproximadamente”, y sitúa el desempeño laboral del actor en el período comprendido entre “septiembre de 2021 y abril de 2022”. Indica igualmente que el actor realizaba tareas de sanguchero, lo cual observó directamente porque era él quien lo atendía.

Ambas declaraciones resultan congruentes entre sí y compatibles con la tesis sostenida por la parte actora, proporcionando precisiones temporales coincidentes que permiten inferir, con el grado de convicción exigido por la ley, que el actor ya se encontraba prestando servicios desde septiembre de 2021. La coherencia, la uniformidad y la falta de contradicciones relevantes en sus testimonios permiten afirmar sin lugar a dudas que la fecha de ingreso alegada ha quedado debidamente acreditada.

Asimismo, es importante reiterar que, en litigios que versan sobre la acreditación de una relación laboral no registrada, la prueba testimonial adquiere carácter preeminente debido a la ausencia natural de documentación respaldatoria del vínculo. En tales supuestos, conforme al principio de la carga dinámica de la prueba, la valoración de los testimonios se torna determinante para esclarecer los hechos, generando una presunción razonable en favor de la versión del trabajador.

Por todo lo expuesto, y valorando integralmente las declaraciones de los testigos ofrecidos y el resto del material probatorio, tengo por acreditado que el actor ingresó a trabajar en la fecha denunciada,

esto es, 01/09/2021, sin que existan elementos que permitan razonablemente ponerla en duda. Así lo declaro.

2.2. Jornada de Trabajo.

El actor manifiesta haber cumplido una jornada laboral completa, de lunes a sábados, en el horario de 11:00 a 15:00 hs y de 20:00 a 2:00 hs.

Es así que el reconocimiento de la jornada denunciada por el actor importaría la realización de horas extras. La jurisprudencia de nuestra Corte Suprema de Justicia ha establecido respecto a la carga de probar el cumplimiento de las horas extras que: “Corresponde señalar que de acuerdo al 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 por meras presunciones (CSJ Tuc., sent. N° 89 del 07/3/2007)”. En igual sentido, se ha dicho que corresponde al trabajador producir la prueba fehaciente tanto respecto al cumplimiento efectivo de las horas suplementarias, como su número, lapso y frecuencia (cfrme. CSJ Tuc., sent. N° 1241 del 22/12/2006), lo que no ha sido especificado ni acreditado en forma fehaciente por el actor”. Esta posición ha sido también seguida a nivel nacional por diversos fallos, que repararon en que la prueba de las horas extras debe ser fehaciente, categórica y concluyente, tanto respecto de los servicios prestados como al tiempo de su cumplimiento (CNAT, Sala I, sentencias del 29/4/2005 -DT 2005, 1276- y del 17/11/2004 -DT 2005, 809-).(Dres.: Estofan - Goane - Sbdar (con su voto), Sentencia: 975 de fecha 14/12/2011. CSJT, sent. 263 del 16/4/2001.

Adentrándonos al análisis de la cuestión aquí tratada, considero que el Sr. Coria no logró acreditar de forma asertiva, definitiva, sin dejar lugar a dudas que haya realizado horas extraordinarias.

Por el contrario, de las declaraciones testimoniales no se desprende que su jornada laboral haya sido la denunciada. Por lo expuesto, considero que el accionante prestó servicios en jornada completa y conforme a la jornada legal de 8 horas diarias o 48 horas semanales, de conformidad a la ley 11.544. Así lo declaro.

2.3. Tarea, categoría, convenio aplicable.

El actor sostiene que sus tareas eran de carácter permanente y consistían en la preparación y expendio de distintos tipos de sánguches.

En este punto, corresponde remitirme nuevamente a las declaraciones testimoniales, cuyos deponentes fueron categóricos al describir las funciones desarrolladas por el accionante, sin dejar margen alguno a la ambigüedad. Ambos coincidieron en afirmar que el actor realizaba tareas propias de sanguchero, tales como la preparación de sándwiches en el mostrador, manipulación de alimentos y atención al público, lo que resulta plenamente congruente con lo invocado en la demanda.

En cuanto al convenio colectivo aplicable y atendiendo a la naturaleza de las funciones comprobadas y a la actividad económica de la demandada, corresponde aplicar el Convenio Colectivo de Trabajo 479/06, actualmente 758/29. Su artículo 5° determina que el convenio abarca a los establecimientos hoteleros y/o gastronómicos, cualquiera sea la denominación comercial que adopten. A su vez, enumera en forma no taxativa los establecimientos comprendidos, incluyendo en su apartado b) a los “Restaurantes con o sin bar, Resto Bar, Wine Bar, Bares y/o Restaurantes Temáticos”, rubro dentro del cual encuadra sin dificultad la actividad del local donde el actor prestaba servicios.

En relación con la categoría profesional del trabajador, el convenio aplicable regula detalladamente las funciones y puestos del personal comprendido. En dicho marco, la categoría de Sandwichero se define como aquel trabajador que realiza todas las tareas inherentes a la fabricación de emparedados: limpieza y corte de pan, preparación de fiambres, mayonesas, pastas, rellenados y demás actividades propias de la sección, debiendo dominar la totalidad de las operaciones y siendo responsable de la misma. Esta categoría se asimila al puesto de Ayudante de Cocina.

En virtud de lo expuesto, concluyo que el marco normativo aplicable al vínculo laboral entre las partes es el CCT 479/06 (actual 758/29), correspondiendo al actor la categoría de “Sandwichero”, encuadrada dentro del Nivel Profesional 4, conforme lo establece la normativa convencional vigente. En cuanto a la categoría del establecimiento gastronómico donde el actor desarrollaba sus tareas, y valorando las características del local conforme surge de las constancias de autos, corresponde encuadrarlo como Categoría II. Así lo declaro.

4. Remuneración.

En atención a que se ha determinado que el actor cumplió con una jornada completa de trabajo; corresponde que en virtud de ello la remuneración se ajuste a la realidad de la jornada laboral que efectivamente desempeñó el Sr. Coria. Esta adecuación de las remuneraciones debe realizarse en conformidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo 479/06, en la categoría de "Sandwichero"- nivel profesional 4, Establecimiento categoría 2, en la que se encontraba encuadrado el actor. Dicho convenio establece los lineamientos y condiciones bajo las cuales deben ser compensadas las jornadas laborales completas. Así lo declaro.

5. Como corolario de todo lo expuesto, se concluye que el actor ingresó a prestar servicios en relación de dependencia para la demandada en fecha 01/09/2021, en jornadas completas y bajo la categoría de "Sandwichero", nivel profesional 4, para establecimientos de categoría 2 del CCT n° 479/06. Así lo declaro.

Tercera Cuestión. Fecha y Causal de distracto.

3.1. Fecha de finalización.

El actor sostiene que el 22/02/22 envió un telegrama requiriendo la regularización de su situación, sin recibir respuesta.

Ante esta falta de contestación, el 29/03/22, procedió a remitir una nueva misiva reiterando su pedido, fue así que ante la falta de respuesta mediante TCL impostado el 19/04/22 configura el despido indirecto.

Dichas misivas fueron acompañadas en el expediente en oportunidad de presentar la demanda, cuya validez y autenticidad quedo declarada al analizar la prueba al Correo Oficial solicitada en el CPA 2.

Ahora bien segun la doctrina especializada que comparto sostiene que la toma de conocimiento debe computarse desde el segundo aviso de visita, oportunidad en la cual la pieza ya se encuentra disponible en la sucursal, es por ello que considero que la fecha de extincion del vinculo laboral por despido indirecto se produjo el día 24/04/22, esto es luego de haber transcurrido 2 dias de la última visita. Así lo declaro.

3.2 Causal del distracto.

Por telegrama impostado el 19/04/22 el actor configura el despido indirecto en los siguientes términos: *"En atención a que no contestó mi anterior telegrama, y continúa sin brindarme ocupación, hago*

efectivo el apercibimiento que le notifiqué y me considero gravemente injuriado y despedido por v/exclusiva culpa. En este sentido, reitero que (i) no me provee tareas desde fines del mes de diciembre 2021, donde luego de indicarme que me tomara vacaciones (las que no pagó por adelantado, como corresponde), me dijo que ya me avisaría qué día tenía que volver, lo que no ocurrió hasta la fecha pese a mis insistentes solicitudes y llamados en esta dirección, y (ii) existen cuantiosas diferencias salariales devengadas durante toda la relación en atención a que siempre me abonó un salario inferior al que me correspondía de acuerdo a mis tareas como sanguchero y mi jornada de lunes a sábados de 11 a 15 h y de 20 a 2 h, y domingos de 18,30 a 1,30 h".

Del análisis precedente, hechos probados y el derecho aplicable surge que el actor se consideró despedido como consecuencia del silencio a las intimaciones cursada el 22/02/22 y 29/03/22, mediante las cuales compelia a su empleador a otorgarle tareas, regularizar su situación laboral y abonar las diferencias salariales devengadas; denuncia que sus tareas eran de sanguchero con una jornada de lunes a sabados de 11 a15 hs y de 20 a 2 hs y domingo de 18.30 a 1.30 hs.

Corresponde agregar que el silencio guardado por el principal ante un requerimiento relativo al cumplimiento o incumplimiento de un débito fundamental, constituye una injuria de gravedad tal que justifica el despido indirecto (artículos 57, 62,63, 242, 246 y cctes de la LCT). Se trata de una norma fundada en el principio de buena fe (art. 63 LCT), con lo que se busca la certeza en la relaciones laborales y facilitarle al trabajador la prueba de ciertos hechos" (Jorge Rodríguez Mancini, "Ley De Contrato de Trabajo", comentada, p 289, comentario Art. 57, ed. "La Ley", Bs.As. 2008). "El artículo establece para el empleador "una carga de explicarse o contestar" frente a la intimación del trabajador, cuya omisión o incumplimiento originará una consecuencia desfavorable para el empleador; una presunción en su contra. La ley asigna valor al silencio del empleador ante la intimación del trabajador. Este deber o carga de explicarse deriva del principio de buena fe que debe presidir la celebración, ejecución y extinción del contrato de trabajo (art. 63 LCT). (Carlos Alberto Etala, "Contrato de Trabajo", comentado, anotado y concordado, T. 1, p .237, comentario Art. 57 LCT, ed. Astrea, Bs.As. 2011).

En consecuencia, la falta de respuesta del accionado, ajustada a los términos del art. 57 LCT, es decir, dentro de dos días hábiles de las intimaciones dispuesta por el trabajador mediante TCL 22/02/22 y 29/03/22, debe juzgarse como un obrar injurioso respecto a la esfera de derechos del trabajador, de entidad suficiente para justificar el distracto dispuesto y el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo, con las consecuencias indemnizatorias que conlleva.

A ello debo agregar que el art. 242 de la LCT permite que cualquiera de las partes de un contrato 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 consienta la "prosecución" de dicha relación.

En lo pertinente, Raúl Horacio Ojeda sostiene que "para que se justifique el despido indirecto se deben reunir los siguientes requisitos: a) Que se configure una injuria laboral, derivada de un acto contra derecho imputable al empleador por la inobservancia de sus deberes contractuales (prestaciones materiales -económicas de hacer o de dar- e inmateriales -de comportamiento-), que cause un daño en la relación (generalmente a través de un agravio al trabajador) b) Que frente a esa injuria el trabajador reaccione causalmente, en forma proporcionada y oportuna" (Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada, Coordinador: Raúl Horacio Ojeda, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2011, T. III, pág. 463).

Además, es importante señalar que no todo acto de incumplimiento constituye causal de denuncia del contrato de trabajo, sino sólo aquel que por su gravedad reviste entidad injuriosa e impide de suyo la continuación del vínculo. El concepto de injuria es específico del derecho del trabajo y consiste en un acto contra derecho y, específicamente, contra el derecho de otro. Para que ese obrar contrario a derecho se erija en justa causa de despido debe asumir cierta magnitud, suficiente

para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el Art. 10 de la Ley de Contrato de Trabajo. La valoración de la injuria debe realizarse teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad (conf. Causas L. 89.305, "De La Tebez", env. De 14-IV-2010; L. 80.671, "Tedeschi" y L .84.883, "Bertora", embajadores. De 19-VII-2006; L. 81.534, "Aubalat", enviado. De 3-XI-2004).

Por su parte, del artículo 242 de la LCT 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. (CSJT, sentencia n° 579 del 17/08/2010).

Sobre el particular debe tenerse presente el criterio jurisprudencial unánimemente aceptado en el sentido que la falta de registración de la relación laboral ante el reclamo del trabajador configura un grave incumplimiento contractual y, por lo tanto, justifica el despido adoptado por el dependiente.

Así se ha sostenido que: "A mayor abundamiento, la jurisprudencia, que esta vocal comparte, al respecto ha dicho: “...La negativa al actor de la condición de trabajador subordinado por parte de la empleadora, es una injuria que justifica plenamente la ruptura del contrato por parte de aquél (CN Trab., sala VII, 22/9/(9, DT, 1990- A-235, íd. Sala VIII, 29/11/91, DT, 1992-B-1446)”. Es así que, habiéndose acreditado en autos la existencia de relación laboral, pese a la negativa formulada por el accionado, y teniendo en cuenta que la falta de registración constituye por si misma causal grave de injuria que desplaza el principio de conservación del contrato de trabajo contenido en el art. 10 L.C.T., considero que se encuentra justificado plenamente el despido indirecto efectivizado por el actor en los términos de los arts. 242, 246 y 245 L.C.T., lo que torna procedente el pago de las indemnizaciones por despido injustificado reclamadas en la demanda." (Cám.del Trab. Tuc, sala 6a., sentencia 266 del 23/08/13).

En cuanto al requisito de proporcionalidad entre el incumplimiento a sus obligaciones por la empleadora y la decisión tomada por el actor de darse por despedido, aparece observada en el distracto, ya que se advierte que hay un daño causado al trabajador: la falta de registración de la relación laboral, como así también que el actor le otorgó un plazo prudencial para que la accionada subsane esta circunstancia que lo perjudicaba patrimonial y moralmente y no lo hizo, lo cual luce como un comportamiento ilícito, grave y capaz de no hacer exigible a la parte afectada la prosecución de la relación laboral. (art 242 LCT).

En consecuencia concluyo que la omisión de respuesta por parte de la demandada configura una conducta violatoria de los deberes contractuales que habilita la aplicación del artículo 57 de la Ley de Contrato de Trabajo. Dicho comportamiento resulta injuriante y de tal gravedad que imposibilita la continuación del vínculo laboral, por lo que el despido indirecto decidido por el trabajador se encuentra plenamente justificado.

En base a los antecedentes reunidos en la causa y lo declarado en las cuestiones precedentes justifican la medida adoptada por el accionante, lo cual en definitiva provoca la legitimidad del despido decidido y efectivizado por Telegrama remitido el 19/04/22, el que considero justificado en los términos del art. 246 LCT, debiendo hacerse responsable a la demandada Camila Sofía Guzman de las consecuencias indemnizatorias derivadas del mismo. Así lo declaro.

Cuarta Cuestión. Procedencia de los rubros e importes reclamados e intereses aplicables.

Pretende la parte actora el pago de la suma de $1.074.577,58 en concepto de Indemnización por antigüedad, Preaviso, Integración mes de despido, días caidos abril 2022, vacaciones proporcionales, SAC s/ preaviso, SAC s/integración, indemnización art. 80 LCT, Indemnización Art. 2

Ley 25.323, diferencias salariales septiembre /21 a marzo/22, decreto 39/2021.

Habiéndose determinado en las cuestiones primera y segunda: la prestación de servicios, fecha de ingreso, categoría, jornada y remuneración, justificación del despido, como así también que la accionada deben hacerse responsable de las consecuencias económicas del despido indirecto e fectuado por el actor, a continuación se realizará el tratamiento de los rubros reclamados.

Hago constar que en aquellos casos que se declaren procedentes indemnizaciones que hayan sido derogadas por el Decreto 70/23 del Poder Ejecutivo de la Nación o por la ley n° 27.742 (Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos), es por cuanto considero que se encontraban vigentes a la fecha del distracto o del nacimiento del derecho del trabajador a su percepción al haber cumplido con los requisitos exigidos para su aplicabilidad y que la derogación no puede tener efecto retroactivo, conforme lo previsto por el art. 7 del CCyCN.

Conforme al art. 214 del CPCCT supletorio, se analizará cada concepto pretendido por separado.

1. Indemnización por antigüedad: el rubro pretendido resulta procedente en atención a lo tratado en las cuestiones precedentes, en donde se determinó que nos hallamos frente a un despido indirecto justificado(cfr. art. 245 y 246 de la LCT). Así lo declaro.

2. Indemnización sustitutiva de preaviso: Conforme a lo tratado, la indemnización sustitutiva de preaviso resulta procedente de acuerdo con lo establecido por los arts. 231, 232 y 246 de la LCT. Así lo considero.

3. Integración mes despido: Teniendo en cuenta que el despido ocurrió el día 24/04/22, y no encontrándose acreditado el pago de este rubro, se declara su procedencia (cfr. art. 233 y 246 LCT).

4. Días trabajados abril 2022: teniendo en cuenta que se determinó que la fecha de extinción del vinculo laboral se produjo el 24/04/22 corresponde el progreso de este rubro. Así lo considero.

5. Vacaciones proporcionales 2022: no encontrándose acreditado su pago corresponde el progreso de este rubro. Así lo declaro.

6. SAC s/ preaviso: con respecto a la incidencia del SAC sobre el preaviso y conforme lo establecido por la CSJT en su fallo “Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani” (sent. n° 107 del 07.03.12) y “Luna Gabriel vs. Castillo SACIFIA” (sent. n° 835 del 17.10.13) sobre el modo de su consideración, al mismo se lo adiciona en la planilla de cálculos en base a su incidencia sobre el preaviso. Así lo declaro.

7. SAC s/integración: El sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (art. 122 LCT). De este modo resulta procedente el pago del mismo en la integración del mes de despido cuando este último no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 232, 233 y 246 LCT. Así lo declaro.

8. Indemnización Art. 80 LCT: La norma establecía una indemnización equivalente a tres meses de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador, para el caso que el empleador no hiciera entrega de las constancias y certificados previstos en los párrafos segundo y tercero del artículo dentro de los dos días de ser requerido fehacientemente para ello. A su vez, el art. 3° del decreto reglamentario n° 146/01, prescribe que: “...El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados

segundo y tercero del Art. 80 de la ley de contratos de trabajo n° 20.744 y sus modificatorias, dentro de los treinta días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo...".

En la especie, en el plexo probatorio rendido en este proceso no hay constancias de que la empresa accionada haya realizado la entrega efectiva al trabajador de la documentación consignada en el art. 80.

Luego, de la prueba arrimada a la causa surge que la parte actora intimó mediante telegrama ley impostado el 03/06/22 (conforme lo tratado se toma como fecha de recepción el 06/06/22) a la entrega de la documentación aludida en el art. 80 de la LCT, por lo que ya había transcurrido el plazo fijado por el decreto reglamentario 146/01 y la parte actora se encontraba habilitada para efectuar el requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo 80, en consecuencia corresponde hacer lugar a la procedencia de esta indemnización. Así lo declaro.

9. Indemnización Art. 2 Ley 25.323: La norma establecía el incremento en un 50% de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT cuando el accionado obligara al trabajador a iniciar acciones judiciales para poder percibir las mismas. Para la procedencia de este recargo indemnizatorio, se requiere la previa intimación fehaciente, la que en doctrina y jurisprudencia ha sido considerado que debe realizarse una vez incurso en mora el empleador en el pago de tales rubros.

La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurrido los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, tal como se desprende del juego armónico de los arts. 128 y 255 bis de la LCT. En consecuencia, la intimación debe efectuarse luego de transcurrido este plazo, resultando aplicable al caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos", sentencia N° 335 de fecha 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323 que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador una vez incurrido en mora, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales vigentes.

De las constancias de autos surge que la parte actora, mediante telegrama ley impostado el 03/06/22 (conforme lo tratado se toma como fecha de recepción el 06/06/22) intimó al pago de las indemnizaciones cuyo incremento se prevé en el artículo bajo análisis, luego de transcurridos con creces los cuatro días hábiles desde el distracto ocurrido el 24/04/22. En consecuencia, corresponde hacer lugar a este rubro. Así lo declaro.

10. Diferencias salariales: resultan procedentes las existentes entre la remuneración efectivamente devengada según la categoría, jornada y fecha de ingreso determinada en las cuestiones precedentes y la percibida por el actor, por los períodos setiembre 2021 y marzo 2022. Para su cálculo, ante la falta de recibos se deberá estar a los montos denunciados como percibidos por el actor en la planilla de diferencias salariales que forma parte integrante de su demanda. Así lo declaro.

11. Decreto 39/2021: Conviene recordar que mediante el DNU 34/2019, el Poder Ejecutivo de la Nación declaró la emergencia pública en materia ocupacional por 180 días a partir de su entrada en vigencia, y estableció que en caso de despido sin justa causa durante su vigencia, el trabajador tendría derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente, aclarando que dicha duplicación comprendía todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo (arts. 1, 2 y 3 del citado decreto). Asimismo, dispuso que no sería aplicable a las contrataciones celebradas con posterioridad a su entrada en vigencia; esto es, a

partir de su publicación en el Boletín Oficial, que tuvo lugar el 13/12/2019 (arts. 4 y 5). Luego, mediante los DNU 528/2020, 961/2020, 39/2021 y 886/21, se amplió la emergencia pública en materia ocupacional hasta el 30 de junio de 2022, esto significaba que la duplicación de los rubros indemnizatorios se prorrogaban hasta el 01 de julio de 2022. mediante la citada norma el Poder Ejecutivo de la Nación estableció que en caso de despido sin justa causa durante su vigencia, el trabajador tendría derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente, aclarando que dicha duplicación comprendía todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo (arts. 1, 2 y 3 del citado decreto). Luego, esta duplicación en la indemnización fue objeto de sucesivas prórrogas mediante DNU 528/20, 961/20 y 39/21, que extendieron su vigencia hasta el 31/12/2021.

Desde este prisma, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo que uniera a las partes tuvo su inicio con posterioridad al dictado del DNU 34/19, se rechaza el presente rubro. Así lo considero.

Base Remuneratoria: Los rubros declarados procedentes deberán calcularse teniendo en cuenta como fecha de ingreso el 01/09/2021 y la fecha de egreso 24/04/2022, sobre la base de la mejor remuneración normal y habitual devengada por el actor como empleado jornada completa y bajo la categoría de "Sandwichero", nivel profesional 4, para establecimientos de categoría 2 del CCT n° 479/06, durante el último año de vigencia del vínculo laboral. En el cálculo deben incluirse los adicionales previstos en el convenio de la actividad en concepto: de antigüedad, presentismo, adicional Tucumán y los rubros no remunerativos.

Ello así, pues a la luz de los precedentes en el orden nacional “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA” (CSJN, sent. 01/9/2009, Fallos 332:2043) y en especial “González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro s/ Despido” (CSJN, Sent. 19/5/2010, Fallos 333:699) y “Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA” (CSJN; Sent. 04/6/2013), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dto. Ley 11.549/56, corresponde incluir los aumentos no remunerativos tanto en la base salarial para el cálculo de los rubros indemnizatorios como en la tomada como devengada por los períodos en los cuales se ordena el pago de diferencias salariales.

Intereses.

En relación a los intereses considero necesario tener presente lo establecido por la jurisprudencia que ha dicho: "Es el criterio establecido por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios” (sentencia n.° 937/14): es función de los jueces de grado aplicar la tasa de interés que consideren adecuada para garantizar el justo resarcimiento del acreedor, lo cual debe ponderarse al momento del dictado de sentencia. En tal sentido, nuestro Máximo Tribunal expresó: “El juez debe aplicar, de conformidad al art. 768 del Código Civil, los intereses legales que las leyes especiales hubieren determinado. Como no existe norma legal alguna que determine de manera expresa la aplicación de la tasa pasiva o de la activa, es discrecional del juez determinar la tasa aplicable, teniendo en cuenta la finalidad resarcitoria de la norma y el contexto socio-económico existente al momento del fallo”.

En el contexto inflacionario que ha venido atravesando nuestro país a lo largo de los años es función primordial de los jueces de grado el de hacer prevalecer los derechos constitucionales del trabajador; fijando intereses acordes a la realidad socio económica del país, a fin de evitar que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, lo que implicaría una injusta recompensa para quien no cumplió sus obligaciones en tiempo oportuno, todo en un marco de equidad y justicia.

Nuestros tribunales han sostenido que: "...la prestación a cargo de éste no se incrementa aquí por mecanismos indexatorios (que constituyen cuestiones de política económica a cargo de otros poderes del Estado), sino por los intereses generados por la mora incurrida, cuya determinación sí

corresponde al Poder Judicial, conforme al artículo 768 del Código Civil y Comercial. Los tribunales de grado tienen facultades suficientes para aplicar a los créditos laborales la tasa de interés que consideren adecuada. Ello deriva de la naturaleza jurídica misma de los créditos involucrados y de las circunstancias de las partes, a la luz de una adecuada ponderación axiológica" (Camara del Trabajo -Sala 3-Expte. n° 1496/07, Sent. 93 del 30/09/2020).

Es así que en uso de las facultades conferidas por la ley sustancial, considero que en el presente caso al crédito del trabajador debe aplicarse la tasa pasiva del BCRA, por resultarle más favorable a los derechos del trabajador y resguardar en mayor medida su valor, protegiéndolo del deterioro de la moneda que se opera por el transcurso del tiempo.

Examinando las operaciones y porcentuales de corrección de los importes del capital original, la utilización de la Tasa Activa Banco Nación genera un porcentual de corrección del crédito del 260,53%, sin embargo, tomando el mismo período de tiempo, pero utilizando la Tasa Pasiva BCRA obtenemos un porcentual del 445,59%, indudablemente mas beneficioso para el trabajador. Lo resuelto no hace más que seguir las líneas directrices de Nuestro Superior Tribunal Provincial sentadas en los autos ya citados que nos dice que el procedimiento para el cálculo de los intereses constituye una cuestión propia de la prudente valoración de los jueces.

Se deja establecido que en el caso de los rubros indemnizatorios, se considerará como fecha de la mora al día siguiente al cuarto día hábil de producida la extinción de la relación laboral; mientras que en el caso de remuneraciones, al día siguiente al cuarto día hábil del mes en que debieron ser abonados los haberes, conforme lo previsto en los arts. 128, 137 y 255 bis de la LCT. Para el caso del art. 80 de la LCT, se tomará como tal al vencimiento del plazo otorgado por el actor para la entrega de la documentación en su intimación.

Sentada la tasa de interés aplicable, se establece que conforme al precedente sentado por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en los autos "Vellido Ramón Rodolfo c/ Química Montpellier SA s/cobro de pesos", sentencia n° 162 del 07/03/23, los intereses se liquidarán en forma independiente del capital desde que este es debido hasta que la sentencia sea notificada y quede firme y consentida, aplicando la tasa activa del BNA. A partir de los diez días hábiles establecidos para el pago de la condena, la condenada será considerada en mora y los intereses devengados hasta dicha fecha se capitalizarán en virtud de lo dispuesto por el art. 770 del CCyCN. Así lo declaro.

PLANILLA DE CAPITAL E INTERESES al 31/10/2025

Juicio: Coria Daniel Francisco c/ Guzman Camila Sofía s/ Cobro de Pesos. Expte: 648/23

Fecha inicio:01/09/2021

Fecha Fin:24/04/2022

Antigüedad:7 meses y 24 días

Categoría:Nivel profesional 4 Sandwichero - Categoría II

Convenio:CCT 479/06

Jornada:Completa

Mejor Remuneración Normal Habitual 04/2022 - Remuneración 05/2022

Básico:$ 49.378,00

NR 04-05:$ 14.813,40

Adicional Tucumán 5%:$ 3.209,57

Complemento Servicio 12%:$ 7.702,97

Asistencia 10%:$ 6.419,14

Total$ 81.523,08

Planilla de Capital e Intereses

1Indemnización por antigüedad (art.245)$81.523,08

($81.523,08 x 1)

2Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232)$81.523,08

($81.523,08 x 1)

3SAC s/ Preaviso$6.793,59

($81.523,08 / 12)

4Integración mes de despido (art. 233)$16.304,62

($81.523,08 / 30 x 6)

5SAC s/ Integración mes de despido$1.358,72

($16.304,62 / 12)

6Haberes adeudados abril 2022$ 65.218,46

($81.523,08 / 30 x 24)

7Vacaciones proporcionales 2022$ 14.258,72

($81.523,08 /25 x 14 x 114 / 365)

8Indemnización art. 2 Ley 25.323$93.751,54

($81.523,08+$81.523,08+$6.793,59+$16.304,62+$1.358,72)x50%

Total al 28/04/2022$ 360.731,80

Int. tasa pasiva BCRA 29/04/2022 - 31/10/2025445,59%$ 1.607.384,84

Total al 31/10/2025$ 1.968.116,64

9Indemnización art. 80 LCT$ 244.569,23

($81.523,08 x 3)

Total al 08/06/2022$ 244.569,23

Int. tasa pasiva BCRA 09/06/2022 - 31/10/2025425,30%$ 1.040.152,95

Total al 31/10/2025$ 1.284.722,19

10**Diferencias Salariales**

Meses Básico + NR Acuerdo Tuc. Comp. Serv. Asistencia

sep-21$ 44.407,00$ 2.220,35$ 5.328,84$ 4.440,70

oct-21$ 46.063,98$ 2.303,20$ 5.527,68$ 4.606,40

nov-21$ 47.720,96$ 2.386,05$ 5.726,52$ 4.772,10

Dic-21$ 49.377,93$ 2.468,90$ 5.925,35$ 4.937,79

2do SAC-21

Ene-22$ 49.378,00$ 2.468,90$ 5.925,36$ 4.937,80

Feb- 22$ 56.784,70$ 2.839,24$ 6.814,16$ 5.678,47

Mar-22$ 56.784,70$ 2.839,24$ 6.814,16$ 5.678,47

Total

Meses Remuneración Percibido (1) Diferencias 4 Día hábil

sep-21$ 56.396,89$ 20.722,98$ 35.673,9116/10/2021

oct-21$ 58.501,25$ 21.551,46$ 36.949,7914/11/2021

nov-21$ 60.605,62$ 22.332,98$ 38.272,6412/12/2021

Dic-21$ 62.709,97$ 23.132,72$ 39.577,2561/1/2022

2do SAC-21$ 31.354,99$ 0,00$ 31.354,9923/12/2021

Ene-22$ 62.710,06$ 0,00$ 62.710,0642/2/2022

Feb- 22$ 72.116,57$ 0,00$ 72.116,5773/3/2022

Mar-22$ 72.116,57$ 0,00$ 72.116,5764/2022

Total$ 388.771,78

T. Pas. BCRA

Meses 31/10/2025 Interés Total

sep-21533,33%$ 190.259,66$ 225.933,57

oct-21520,68%$ 192.390,19$ 229.339,99

nov-21507,31%$ 194.160,93$ 232.433,57

Dic-21494,92%$ 195.875,73$ 235.452,98

2do SAC-21500,47%$ 156.922,30$ 188.277,28

Ene-22482,87%$ 302.808,07$ 365.518,13

Feb- 22469,47%$ 338.565,66$ 410.682,23

Mar-22455,93%$ 328.801,07$ 400.917,64

Total$ 1.899.783,60$ 2.288.555,38

Resumen de la Condena

Rubros 1 al 8$ 1.968.116,64

9 - Art. 80$ 1.284.722,19

10 Diferencias Salariales$ 2.288.555,38

Total al 31/10/2025$ 5.541.394,21

Capital de condena$ 994.072,82

Intereses al 31/10/2025$ 4.547.321,40

Total$ 5.541.394,21

Notas:

(1) Percibido s/ escrito de demanda

Quinta Cuestión: costas y honorarios

COSTAS

Atento al resultado arribado en el presente juicio y al progreso prácticamente total de los rubros demandados por el actor, la parte demandada deberá soportar la totalidad de las costas (art. 61 del CPCCT, ley 9531 supletorio). Así lo declaro.

HONORARIOS:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso “b” de la ley N° 6204.

Teniendo en cuenta los montos por los cuales progresa la presente acción y conforme lo establece el art. 50 inc. 1 del CPL, se toma como base regulatoria el monto de la condena que al 31/10/25 asciende a la suma de $ 5.541.394,21.

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 39, 43, 60 y concordantes de la ley N° 5480 y 51 del C.P.T., se aplican los topes y demás pautas impuestas por la Ley N° 24.432, ratificada por ley provincial N° 6.715; se regulan los siguientes honorarios:

Al letrado **Juan Jose Sirena**, apoderado del actor, por su actuación en la presente causa en el doble carácter y por las tres etapas del proceso de conocimiento en la suma de **$ 1.200.000.**

Por ello,

RESUELVO:

I. ADMITIR PARCIALMENTE la demanda promovida por **DANIEL FRANCISCO CORIA**, DNI 30.759.580, en contra de **SOFIA CAMILA GUZMAN**, CUIL 27-37301939-4, con domicilio en calle General Paz 463,de San Miguel de Tucuman y **CONDENAR** a la accionada a pagar al actor la suma de **$ 5.541.394,21** en concepto de: Indemnización por antigüedad, Preaviso, vacaciones proporcionales, integración mes de despido, SAC s/integración, días trabajados abril 2022, SAC s/ preaviso, indemnización art. 80 LCT, Indemnización Art. 2 Ley 25.323 y diferencias salariales, la que deberá hacerse efectiva dentro de los **DIEZ DÍAS** de quedar firme la presente resolución. **RECHAZAR** el reclamo de la indemnización prevista en el decreto 39/2021, conforme lo tratado.

II. COSTAS: a la parte demandada vencida, en mérito a lo tratado.

III. HONORARIOS: al letrado **Juan Jose Sirena,** en la suma de **$ 1.200.000.** Conforme a lo prescripto por el art. 23 de la ley 5480, se les concede a los condenados en costas y a los letrados un plazo de **DIEZ DÍAS** para el pago de los aportes previsionales correspondientes.

IV. PRACTIQUESE planilla fiscal y oportunamente repóngase.

V. REMÍTASE A ARCA, en la etapa de cumplimiento de sentencia, copia de la presente resolutiva a los fines de que ejerza las facultades de verificación y fiscalización como consecuencia del empleo no registrado.

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

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER. 648/23.BNJO

Actuación firmada en fecha 27/11/2025

Certificado digital:
CN=FERNANDEZ CORONA Miguel Enrique, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20163089204

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán https://www.justucuman.gov.ar.