

Expediente: **467/24**
Carátula: **ABALLAY CRISTIAN ABEL C/ PAVON SRL S/ DESPIDO**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **25/04/2025 - 00:00**

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20352817660 - *ABALLAY, Cristian Abel-ACTOR*
90000000000 - *PAVON SRL, -DEMANDADO*
27202852748 - *MACHADO, MARCELA ALEJANDRA-PERITO INFORMATICO*
33539645159 - *CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -*

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°1

ACTUACIONES N°: 467/24



H105015618843

JUICIO: "ABALLAY CRISTIAN ABEL C/ PAVON SRL S/ DESPIDO. EXPTE. N° 467/24"

San Miguel de Tucumán, abril de 2025.

REFERENCIA: para dictar sentencia definitiva en la acción de amparo caratulada: "Aballay Cristian Abel c/ Pavon SRL s/ Despido", tramitada por ante este Juzgado del Trabajo de la IV° Nominación.

ANTECEDENTES DEL CASO:

DEMANDA: El 16/04/2024. interpuso demanda el letrado Federico Gabriel Racedo Torrejón en su carácter de apoderado del Sr. José Aballay Cristian Abel, DNI N° 24.503.397, CUIL N° 20-24503397-5, de profesión comerciante con domicilio real en calle 15 n° 420, V° Mariano Moreno, Las Talitas, Tucumán, en contra de Pavon SRL CUIT N° 30-65339202-4 por el cobro de la suma de \$6.844.355, en concepto de liquidación final, indemnización prevista en los artículos 232, 233, 245 y ccdtes. de la Ley de Contrato de Trabajo, sanciones previstas por los arts. 80 y 132 bis de la Ley, artículos 1 y 2 de la Ley 25.323, diferencias salariales por los períodos no prescriptos (de diciembre del 2020 a diciembre del 2022), todo ello de conformidad a lo explicado en el pinto planilla de liquidación.

Relató que su poderdante comenzó a trabajar en relación de dependencia el día 01/06/15 para la empresa Pavon SRL realizando las tareas correspondientes en la categoría de Chofer de Larga Distancia prevista en las disposiciones del Convenio Colectivo de Trabajo n° 40/89, sin registrarse en un principio el vínculo laboral y luego efectuándose sucesivas registraciones (altas y bajas) bajo ficticios períodos de prueba y contratos a tiempo parcial.

Reiteró que las tareas desarrolladas por el Sr. Aballay fueron las de chofer de larga distancia con facultades para percibir dinero por las ventas de productos transportados realizando uno a dos viajes por semanas dependiendo de la distancia que debía recorrer (en total de 3 a 5 días por semana) cumpliendo las directivas que se mandaban desde el establecimiento del empleador en Calle 1, N° 926, Villa Mariano Moreno.

Precisó que el vínculo laboral se extendió hasta el día 20 de diciembre del 2022, fecha en la que se produjo el distracto laboral por exclusiva culpa y responsabilidad de la parte de la empleadora, todo ello como quedo asentado en el intercambio epistolar efectuado.

Expuso que el Sr. Aballay emprendía viajes a diferentes puntos del país con la finalidad de concretar la entrega y percepción del valor de la venta de los productos comercializados por la empresa, dichos viajes quedaron registrados en la aplicación de Google maps de la cuenta cristianaba60@gmail.com a través del sistema de GPS del dispositivo del celular marca Motorola, modelo E30 Fusion, IMEI 352107251012487, de propiedad del denunciante. A lo que añadió que, si bien con la demanda se adjunta una captura de pantalla del mencionado registro, será necesario corroborarlos mediante la correspondiente prueba pericial informática atento que del mismo surgen fechas y horas exactas de los viajes realizados.

Precisó que la situación expuesta se mantuvo hasta que, sin justificación alguna, la empresa demandada decidió de forma arbitraria no proveer tareas a su poderdante por lo que se vio obligado a remitir un telegrama en fecha 12/12/2022 tendiente a que en el plazo de 48 horas se aclarara su situación laboral bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa y responsabilidad. Asimismo, intimó a la parte demandada a que lo registrara correctamente alegando que se consignó una fecha de ingreso que no coincide con la realidad de los hechos.

Relató que la misiva antes transcripta llegó a la esfera de conocimiento del empleador quien, en una clara conducta desaprensiva con hacia los derechos del trabajador, rechazó la recepción de la pieza postal omitiendo expedirse al respecto del requerimiento del Sr. Aballay. Por ello, mediante TCL del 20/12/2022, hizo efectivo el apercibimiento considerándose injuriado y despedido por su exclusiva culpa. En consecuencia, intimó a que le abonaran las indemnizaciones correspondientes bajo apercibimiento de reclamar el incremento previsto en los arts. 1 y 2 de la Ley n° 25.323.

Manifestó que interpuso la denuncia administrativa por ante al Secretaría de Estado de Trabajo (SET), dando origen al expediente N° 088/181-A-2023, las cuales concluyeron por incomparecencia del accionado.

Precisó que, previo a la iniciación del proceso judicial, el actor advirtió que se deslizaron sendos errores materiales involuntarios sobre el telegrama inicial, por lo que en estricto cumplimiento con lo establecido por el art. 63 de la Ley 20.744, envió un TCL la empleadora rectificando lo manifestado en la primera misiva y allí señaló que, dadas las tareas desarrolladas, debe aplicarse el CCT N° 260/75 y no el CCT N° 40/89 y que le correspondía una remuneración promedio de \$122.804,43 y no de \$75.950.

A continuación, procedió a practicar planilla de liquidación y a fundar los rubros reclamados. Allí rectificó el convenio colectivo aplicable y solicitó que se encuadre en el CCT N° 260/75.

Hizo referencia a los intereses, señalando que luce acertado aplicar los parámetros de actualización establecidos por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo mediante Acta N° 2783, utilizando para la adecuación de los créditos laborales la tasa CER (Coeficiente de Estabilización de Referencia) reglamentada por el Banco Central de la República Argentina, más una tasa pura del

6% anual, desde la fecha de exigibilidad del crédito hasta la fecha del efectivo pago, debiéndose disponer que la única capitalización del artículo 770 inciso b) del Código Civil y Comercial de la Nación se produce a la fecha de notificación de la demanda exclusivamente sobre la tasa pura del 6% anual.

Alegó que lo antes propuesto se ajusta a los parámetros de actualización establecidos por nuestra Excma. Corte Suprema de Justicia de la Nación en el reciente fallo dictado en la causa “Recurso Queja N° 1 - OLIVA, FABIO OMAR c/ COMA S.A. s/despido”, expediente CNT 023403/2016/1/RH001 (Fallos: 347:100), además de no encontrar impedimentos para su aplicación, toda vez que nuestro Superior Tribunal provincial se ha pronunciado, según doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (Banco Sudameris c/ Belcam S.A. del 05/7/1994), en el sentido que la determinación de la tasa del interés moratorio es una cuestión propia de valoración de los jueces de mérito, si no hubiere fijado el interés legal (cfr. CSJTuc., sentencia n°937 del 23/9/2014, autos “Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/daños y perjuicios”), atendiendo a la concreta realidad del caso y según el contexto socioeconómico, con el límite que resulta de la exigencia de razonabilidad, a fin de evitar pronunciamientos arbitrarios.

En ese orden de ideas, el citado Tribunal, en la causa “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones” (sentencia N° 1422 de fecha 23/12/15) ratificó la decisión de abandonar el criterio anterior de la aplicación de la tasa pasiva promedio del BNA y, más recientemente, en la causa “Bravo José Armando vs. Los Pumas S.R.L. s/ Indemnizaciones” (sentencia n° 686 de fecha 01/06/17) sostuvo: “En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago”. Además destacó que: “El cambio de la tasa de interés aplicable a los créditos laborales lejos está de configurar una solución “única”, “universal” o “permanente” ya que el criterio propiciado “no resulta portador de una verdad absoluta y eterna, sino que por el contrario , conlleva la realización de un juicio histórico, basado en circunstancias económicas, sociales, sociológicas y jurídicas que se verifican en este momento, dejando a salvo que no es imposible, sino probable, que en otro momento a tenor de un cambio sustancial de las actuales circunstancias, esta Corte podrá revisar el criterio que hoy se establece en materia de intereses moratorios en los créditos laborales en ejercicio de la relevante función nomofiláctica que es privativa de la casación”

Sostuvo que, en este entendimiento, luce coherente apartarse del criterio de aplicar, para la actualización de los créditos laborales, la Tasa Activa del BNA o la Tasa Pasiva del BCRA, cuyos porcentajes son insignificantes frente a los valores inflacionarios que presenta la economía de nuestro país, debiéndose paliar los efectos propios de la depreciación de la capacidad adquisitiva del crédito laboral, adoptando nuevos parámetros de actualización como el propuesto por la CNAT.

Por último, citó el derecho que estima aplicable y acompañó prueba documental.

Además, de la planilla acompañada mediante presentación de fecha 18/04/2024 se desprende que reclama el pago de los siguientes rubros: antigüedad, preaviso, sac s/ preaviso, integración mes de despido, sac s/ integración mes de despido, sac proporcional, vacaciones no gozadas, sac s/ vacaciones no gozadas, art. 1 y 2 de la Ley n° 25.323, y diferencias salariales por el período de tiempo que va desde Diciembre del 2020 a Diciembre del 2022, sanción del art. 80 de la LCT y multa del art. 132 bis, todo en base al CCT N° 260/75.

Por último, resulta preciso señalar que mediante presentación de fecha 25/04/2024 el letrado apoderado del actor señaló que en la planilla de rubros se consignó por un error involuntario que el actor revestía la categoría de Vendedor B cuando correspondía la de Chofer con Registro de Carga.

INCONTESTACIÓN DE DEMANDA: Del informe del 03/07/24, consta que la demandada (Pavon SRL) fue notificada del traslado de la demanda el día 03/05/2024, según lo informado por Juzgado de Paz de Las Talitas en su presentación del 07/05/2024; que el Registro Público de Comercio de la Dirección de Personas Jurídicas, el 01/07/24, informó que el domicilio de la accionada es en calle 1 N° 926, Villa Mariano Moreno, Las Talitas, lugar donde se corrió traslado de la demanda.

En consecuencia, por decreto del 03/07/2024 se tuvo a Pavon SRL por incontestada demanda y se ordenó que las futuras notificaciones se le efectúen de conformidad con las previsiones del art. 22 del CPL.

APERTURA A PRUEBAS: Mediante presentación de fecha 28/08/2024, se procedió a abrir la presente causa a pruebas al sólo efecto de su ofrecimiento, por el término de cinco días.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN: Convocadas las partes, en fecha 31/10/2024 se dejó constancia que a la audiencia fijada solamente compareció el letrado apoderado de la parte actora.

Por decreto de fecha 31/10/2024 se tuvo por intentada y fracasada la audiencia de conciliación del art. 69 del CPL. En consecuencia, se procedió a abrir la presente causa para la producción de las pruebas a partir del día hábil siguiente al 19/11/2024.

INFORME ACTUARIAL: En fecha 28/03/2025 Secretaria Actuarial informó sobre la prueba ofrecida y producida por el actor.

ALEGATOS: En fecha 08/04/2025 se tuvo por presentado y agregado el alegato presentado por la parte actora. Asimismo, se dejó constancia que pese a encontrarse debidamente notificada la parte demandada no presentó alegatos.

EXPEDIENTE PARA SENTENCIA: Por decreto de fecha 08/04/2025 se dispuso que pasaran los presentes autos a despacho para dictar sentencia.

ANÁLISIS Y FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

I. Atento a la incontestación de la demandada, conforme a lo proveído en fecha 03/07/2024, debe estarse a lo prescripto por el artículo 58, segundo párrafo del CPL, según el cual: “En caso de falta de contestación se presumirán 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”. En similares términos, el artículo 438 del CPCyCC (supletorio), dispone que: “Si el demandado se apersonara y no contestara la demanda, el juez podrá tenerlo por conforme con los hechos que la fundamenten, salvo que considerara necesaria su justificación. En este caso, el juez apreciará el derecho”.

II. En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que corresponde pronunciarme, conforme el artículo 214 incisos 5) y 6) del CPCyCC (de aplicación supletoria al fuero), son las siguientes:

1) Determinar si el actor acreditó la prestación de servicios para la empresa Pavon SRL, a los efectos de la procedencia de la presunción del art. 58 del CPL: fecha de ingreso, categoría, estatuto aplicable, jornada laboral y remuneraciones;

- 2) Determinar si se encuentra correctamente configurado el despido indirecto como la fecha de este;
- 3) Emitir pronunciamiento al respecto de la procedencia de los rubros y montos reclamados;
- 4) Los intereses, las costas y los honorarios.

III.- A continuación analizaré cada una de las cuestiones controvertidas a la luz de los principios de la sana crítica racional, y de lo prescripto por los arts. 126, 127, 128, 136, 214 y ccdtes. del CPCCT.

PRIMERA CUESTIÓN:

1. En su demanda, el actor afirmó que comenzó a trabajar en relación de dependencia el 01/06/15 para la empresa Pavon SRL, realizando tareas de chofer de larga distancia prevista en el CCT n° 40/89, sin registrarse en un principio y luego con sucesivas registraciones (altas y bajas) del contrato de trabajo bajo ficticios períodos de prueba y contratos a tiempo parcial. Luego precisó que debe aplicarse el CCT N° 260/75 y no el CCT N° 40/89.

Indicó que las jornadas de trabajo dependían de las distancias a recorrer, extendiéndose entre 3 a 5 días por semana, con un promedio de uno a dos viajes a la semana y que tenía facultades para percibir dinero por las ventas de productos transportados, cumpliendo las directivas que se mandaban desde el establecimiento del empleador ubicado en Calle 1, N° 926, Villa Mariano Moreno.

2. Atento a que el artículo 58 del CPL exige como requisito indispensable para la procedencia de la presunción allí establecida, que se acredite la prestación de servicios bajo la dependencia del accionado, cabe determinar si el actor cumplió con dicho requisito, a la luz de lo prescripto por la norma de forma mencionada y por los artículos 127, 128, 136 y 322 y cc. del CPCyCC (ex artículos 33, 34, 40, 302) (de aplicación supletoria en el fuero laboral), lo que considero debidamente probado con las siguientes pruebas:

2.1 Existencia de la relación laboral:

a) De la contestación de oficio de la AFIP de fecha 29/11/2024 se desprende que el actor se desempeñó para Pavon SRL por el período de tiempo que va desde 04/2020 al 02/2023 y que lo había registrado en el CCT N° 260/75.

b) De la contestación de oficio de la Asociación de Transportes de Carga de fecha 11/12/2024 se desprende que las constancias de inscripción para cursos de capacitación obligatoria de actualización y perfeccionamiento acompañadas como prueba documental por el actor son auténticas.

c) De las constancias de alta y baja de la AFIP se desprende que figuraba el actor como dependiente de la razón social Pavon SRL como encuadrado dentro del CCT N° 260/75 con la categoría de Chofer A, Operario Especializado.

d) Del informe de seguridad vial acompañado en fecha 25/02/2025 se desprende que consultado el Sistema Nacional de Licencia de Conducir Transporte Interjurisdiccional (LINTI), respecto del Sr. Aballay Cristian Abel, Dni 24.503.397 surge que: Posee LINTI Vencida para las categorías Cargas Generales desde el 03/03/2023; que poseyó exámenes psicofísicos dictaminados como APTO, en los siguientes períodos: desde el 26/07/2018 al 18/07/2019, desde el 25/07/2019 al 25/01/2020, desde el 31/01/2020 al 27/04/2021, desde el 17/08/2021 al 17/02/2022, desde el 24/02/2022 al

24/08/2022, desde el 31/08/2022 al 03/03/2023; que poseyó cursos realizados y aprobados para la categoría Cargas Generales, en los siguientes períodos: desde el 27/08/2018 al 16/02/2021, desde el 02/03/2021 al 27/02/2023, desde el 04/03/2022 al 03/03/2023.

e) De la prueba testimonial ofrecida por el actor se desprende que obra:

- Declaración testimonial de Cristina del Valle Ottonelo (de fecha 18/12/2024). Manifestó que son vecinos con el actor y con Pavon SRL; que el actor prestó servicios para la empresa demandada; que manejaba el camión para la demandada; que se desempeñó entre el 2015/2016 hasta hace dos años; que su hija Verónica Sagasta también trabajaba ahí; que lo veía al actor trabajar, que era el único que manejaba el camión; que transportaban hornos de panadería; que el vehículo era un camión Ivecco azul; que no era de los camiones grandes; que el Sr. Aballay se iba tres o cuatro días, una semana y que lo expuesto es de público y notorio conocimiento.

- Declaración testimonial de Verónica Cecilia Sagasta (de fecha 18/12/2024). Expuso que actualmente se encuentra desempleada; que trabajó en Pavon SRL; que inició acciones legales en contra de la empresa demandada; que es vecina de Pavon SRL; que el Sr. Aballay era el único chófer y trabajó para la empresa demandada: que ella ingresó en agosto del 2015 y el actor estaba trabajando allí con los viajes; que el Sr. Aballay hacía la entrega e instalación de los hornos, como así también recibía el pago de los mismos; que todas las semanas aquel tenía destinos distintos el norte, Chaco, Formosa, Buenos Aires, en algún momento llegó a Santa Cruz; que manejaba un camión utilitario, no de carga pesada. Con relación a los días, destacó que podía tener viajes de dos días, tres días o cuatro días, en promedio cuatro o cinco días seguro.

2. Analizada la prueba antes detallada, concluyo que el actor demostró -de manera fehaciente- que prestó servicios en relación de dependencia para la empresa Pavon SRL, por cuanto existen constancias de que se registró la relación laboral que existió entre las partes y las contribuciones con destino a la seguridad social realizados por la empresa en su carácter de empleadora, a lo que se le suma las declaraciones de los tres testigos no tachados (dos de ellos, ex compañeros de trabajo y por lo tanto, necesarios) que dieron cuenta de que aquel trabajaba para el demandado como conductor de un camión.

Así, demostrada la existencia del contrato de trabajo, se hace efectivo el apercibimiento contenido en el artículo 58 del CPL y se tiene por auténtica la documentación acompañada por el actor al momento de interponer demanda.

3. Por lo analizado, de la plataforma fáctica antes detallada, resulta que el actor demostró haber prestado servicios de manera subordinada para la empresa demandada Pavon SRL, como chofer, que estaba registrado bajo la órbita de aplicación del CCT N° 260/75 con la categoría de Chofer A, Operario Especializado, lo que torna plenamente operativa la presunción del artículo 58 del CPL y las de fondo sobre existencia del contrato de trabajo de los artículos 21, 22 y 23 de la LCT.

Por tal motivo, se tiene por probado el contrato de trabajo habido entre el Sr. Aballay Cristian Abel y la empresa PAVON SRL. Así lo declaro.

Resulta preciso señalar que al caso en cuestión en cuestión resulta de aplicación el CCT N° 260/75 por cuanto de la constancia de inscripción ante la AFIP de la empresa demandada surge que la misma se dedica a la fabricación de productos elaborados de metal.

2.2 Modalidades del contrato de trabajo:

- En primer lugar, procedo a expedirme al respecto de la fecha de inicio de la relación laboral.

Desprendiéndose del análisis efectuado que las testigos ofrecidas por el actor no fueron tachadas, que la Sra. Sagasta manifestó que ingresó en agosto 2015 y el actor ya se encontraba trabajando allí al mismo tiempo que alego haber sido compañera de trabajo del actor y procedió a dar razón de sus dichos.

Por su parte, la Sra. Ottonelo manifestó que el actor trabaja desde el 2015/2016 lo que lo sabe por cuanto es vecina del actor y madre de una compañera de trabajo suya.

Ademas, el actor tiene carnet de cargas generales desde el 2018 (con sus correspondientes exámenes y psicofísicos realizados), licencias y registros que lo autorizaban a conducir camiones desde la fecha mencionada y que sólo se explican en el contexto de la relación laboral mantenida sin registrar con la accionada, pues tienen a permitir cumplir con las funciones de conductor con las legalidades que corresponden.

A ello se suma que, del informe de AFIP, surge que con anterioridad a la fecha en que había sido registrado el contrato de trabajo con la accionada, no constan otros aportes previsionales a favor del Sr. Aballay hechos por empresas diferentes, con lo cual, no habria tenido sentido las habilitaciones y registros de conducir camiones, sino en el marco de un empleo sin registrar, tal como lo señalaron las testigos. Todo ello hace presumir la existencia de una relación de trabajo sin registrar con anterioridad a la mencionada inscripción.

Por lo expuesto, concluyo que corresponde tener por cierto que el Sr. Aballay Cristian Abel ingresó a prestar servicios para Pavon SRL el 01/06/2015. Así lo declaro.

- En segundo lugar, procedo a analizar cuál es la jornada de trabajo que cumplía el actor dadas las tareas de desempeñadas.

En cuanto a la jornada de trabajo, cabe aclarar que si bien es cierto que corresponde al actor probar los extremos por él invocados, esto es así para lo atinente a la fecha de ingreso y categoría, pero no en cuanto al horario, ya que la regla general es la jornada de trabajo a tiempo completo y -la excepcionalidad- la constituye la jornada a tiempo parcial, debiendo acreditarla quien la invoca, por cuanto implica un apartamiento a la regla general en materia laboral prevista en la Ley 11.544 sobre jornada de trabajo.

La jurisprudencia, que comparto, tiene establecido al respecto que: “La jornada normal de trabajo es la regla y la reducida la excepción. La reducción de la jornada de trabajo solo puede ser establecida por las disposiciones legales que reglamenten la materia o por estipulación particular del contrato de trabajo o de los convenios colectivos de trabajo (Art. 198 LCT supletoria). Tal estipulación particular debe ser acreditada por el empleador en forma fehaciente dada su excepcionalidad. La doctrina tiene dicho en referencia a la prueba del contrato de trabajo a tiempo parcial, que puede afirmarse que todo contrato de trabajo se presume celebrado a tiempo completo y pesa sobre el empleador la carga de demostrar que la relación era part-time. Se sabe que el Art. 90 LCT se refiere a otra cosa (la duración del vínculo, no la intensidad de las prestaciones). Sin embargo, así parece desprenderse del Art. 198 de la LCT en tanto sujeta la reducción de la jornada máxima legal a la existencia de una estipulación, de suerte que quien invoque la existencia de dicha convención deberá demostrarla. (OJEDA, Raúl Horacio; Ley de Contrato de Trabajo, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2011, T. II, pág. 71). La prestación de servicios en jornada reducida, no fue probada en la causa. Este régimen de excepción al régimen general de jornada establecido por el Art. 197 de la LCT y la Ley N° 11.544 imponía a la empleadora la carga de aportar elementos probatorios suficientes para sustentar su posición. Cabe recordar que 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 la empleadora dado que constituye una

excepción al régimen general establecido por el Art. 197 de la LCT (CSJT, Sent. N° 760 del 7/9/2012, “Navarro Félix Luís vs. Gepner Martín Leonardo s/ cobro de pesos”). (CÁMARA DEL TRABAJO - Sala 3 “CHERNÁK JORGELINA SOLEDAD Y OTRAS Vs. CHIARELLO MARÍA ESTELA S/ COBRO DE PESOS S/ INSTANCIA ÚNICA”, Nro. Sent: 446, Fecha Sentencia: 22/11/2016).

En virtud de lo expuesto, corresponde concluir que el Sr. Aballay prestaba servicios para la demandada en jornada completa, atento a que la accionada (al no contestar la demanda), no demostró la excepcionalidad de la jornada a tiempo parcial, sumado a los dichos de las testigos Ottonelo y Sagasta y los informes de AFIP de los cuales no surge que la demandada lo hubiere registrado en una jornada reducida y que, finalmente, la especial modalidad de la prestación de tareas del actor (conductor de camiones de larga distancia para la entrega de hornos), hacen que la jornada se pondere por distancias recorridas antes que por tiempo efectivo de trabajo. Por ende, tengo por cierta y demostrada la jornada completa de labores. Así lo declaro.

- En tercer lugar, analizaré la categoría laboral del actor.

Las testigos Cristina del Valle Ottonelo y Verónica Cecilia Sagasta, manifestaron que el actor manejaba el camión de la demandada (un camión utilitario, no de los grandes) y que transportaba, hacia entrega e instalación de hornos de panadería.

Además, de la contestación de oficio de la AFIP (del 29/11/2024) y de las constancias de alta y baja (adjuntadas en la demanda) se desprende que Pavon SRL había registrado al actor en el CCT N° 260/75, con la categoría de Chofer A, Operario Especializado.

Seguridad Vial indicó que el Sr. Allabay contaba con Licencia de Conducir Transporte Interjurisdiccional (LINTI), que poseyó exámenes psicofísicos dictaminados como APTO desde el 26/07/2018 con sucesivas renovaciones hasta 03/03/2023 y que también realizó cursos para Cargas Generales desde el 27/08/2018 al 16/02/2021, desde el 02/03/2021 al 27/02/2023, desde el 04/03/2022 al 03/03/2023.

Por consiguiente, atento a la prueba antes analizada, sumado a la incontestación de la demanda, estimo acreditado que el actor realizó tareas de conductor de camión de reparto y entrega de los hornos que fabricaba la accionada y que se trasladaba para ello a diferentes provincias y que por ello le corresponde la categoría laboral reclamada en su demanda de Operario especializado múltiple (chofer) del CCT N° 260/75. Así lo declaro.

3. En conclusión, conforme a las pruebas antes analizadas, sumado a las presunciones por incontestación de la demanda del artículo 58 del CPL y del artículo 23 de la LCT, se tiene por cierto y por acreditado en la presente causa, que el Sr. Aballay Cristian Abel ingresó a prestar servicios para la empresa demandada el 01/06/2015 bajo la órbita de aplicación del CCT N° 260/75 con la categoría de Chofer A Operario Especializado Múltiple y que prestaba servicios en jornada completa. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN:

1. A continuación, procederé a analizar la fecha y la causal del distracto.

El actor -al momento de interponer demanda- señaló que la relación laboral venía transcurriendo con normalidad hasta que sin justificación alguna, la empresa demandada decidió de forma arbitraria no proveer tareas. Afirmó que se vio obligado a remitir un telegrama en fecha 12/12/2022 tendiente a que en el plazo de 48 horas se aclarara su situación laboral bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa y responsabilidad. Asimismo, intimó a la

parte demandada a que lo registrara correctamente alegando que se consignó una fecha de ingreso que no coincide con la realidad de los hechos.

Continuó su relato señalando que la misiva antes transcripta llegó a la esfera de conocimiento del empleador quien -en una clara conducta desaprensiva con hacia los derechos del trabajador- rechazó la recepción de la pieza postal omitiendo expedirse respecto del requerimiento del Sr. Aballay.

Añadió que por TCL del 20/12/2022 hizo efectivo el apercibimiento considerándose por ello gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa y responsabilidad.

2. De las pruebas obrantes en autos, en especial de los TCL acompañados por el actor (cuya autenticidad quedo acreditada con la contestación de oficio del Correo Oficial de la República Argentina de fecha 26/12/2024), surgen acreditados los siguientes hechos:

2.1 Por TCL del 13/12/2022, el actor intimó a la parte demandada a que en el perentorio término de cuarenta y ocho horas aclarara su situación laboral bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa y responsabilidad.

Allí precisó que el requerimiento formulado radica en la falta de provisión de tareas teniendo a su disposición la fuerza de trabajo; intimó a que lo procediera a registrar en forma la relación laboral toda vez que la fecha de inicio de la relación laboral no coincide con la verdadera fecha de ingreso (de junio de 2015) y que se le abonaba la remuneración por días de viaje cuando le correspondía una remuneración promedio de \$ 75.950 conforme a los parámetros establecidos por las escalas salariales vigentes del CCT N° 40/89 aplicable a la actividad.

2.1 TCL del 21/12/2022 en el cual el actor hizo efectivo procedió el apercibimiento y se dio por despedido.

2.2. TCL con sello de fecha 14/02/2024 por medio del cual el actor notificó que -por un error- consignó mal el convenio colectivo aplicable, que debía ser el CCT N° 260/75 y no el CCT N° 40/89.

2.3 TCL del 11/03/2024 de cual surge que rectificó sus presentaciones señalando que le correspondía una remuneración promedio de \$122.804,23 (Pesos Ciento Veintidós Ochocientos Cuatro Mil con 23/100) y no de \$75.950 como se consignó erróneamente.

2.4 Del informe del Correo Oficial de la República Argentina del 26/12/2024 (CPA2), surge que el TCL del 13/12/2022 (por el cual intimó a la accionada a que aclarara la situación laboral), había sido rechazado el 16/12/2022 y devuelta al accionante.

Además, dicho informe consigna que el TCL del 21/12/2022 (por medio del cual el Sr. Aballay procedió a darse por despedido), también había sido rechazado el 22/12/2022 y devuelto al accionante.

Al respecto resulta preciso señalar que conforme lo señala Diego J. Tula en su libro "Intercambio Telegráfico en el Contrato de Trabajo"(pág. 128 / 129): "Pese a la vigencia de la teoría de la responsabilidad por el medio elegido, este principio general cede frente a los distintos presupuestos, situaciones fácticas y conductas de las partes. De allí que, los telegramas rehusados ingresan en la esfera de conocimiento de su destinatario toda vez que -si bien es cierto que no se ha interiorizado de su contenido- ello se debe a una conducta que le resulta reprochable por ser violatoria de la buena fe exigida por el art. 63 de la LCT, ya que no es propio de un buen empleador y/o trabajador negarse a recibir, sin justificación alguna, las piezas que le cursen a sus domicilios. A ello debe agregarse que el artículo 1° de la ley 24.487 impone la obligación para el empleador de recibir las

comunicaciones escritas que le cursen los trabajadores, sus apoderados o la entidad gremial que los represente y dejar constancia de la entrega indicando lugar, fecha, hora y firmando la recepción".

La circunstancia de que el correo informe que las piezas postales fueron rechazadas, a pesar de haber sido dirigidas al domicilio correcto, no puede originarle perjuicio al remitente, ya que el incumplimiento de la carga de recibir las comunicaciones que se cursen entre las partes en su propio domicilio es responsabilidad del destinatario. Por ello la falta de entrega no implica que no deba considerarse recibida cuando la comunicación ingresó bajo la órbita de su conocimiento presunto.

En consecuencia, de lo expuesto se desprende que corresponde tener por válidas los telegramas ley cursados a la empresa accionada en su domicilio por cuanto pesaba sobre la misma la carga de diligencia con respecto a la recepción de la comunicación cursada, y al negarse a recibir la comunicación que se le envió por su propia voluntad y negligencia, renuncia a conocer el contenido de las comunicaciones que se le cursaban debiendo cargar con la consecuencia negativa que tal conducta acarrea, toda vez que las comunicaciones cursadas por el trabajador (intimación, apercibimiento y denuncia del contrato de trabajo), llegaron efectivamente a su esfera de conocimiento y tienen pleno efecto al cumplir con sus cargas el remitente (identificación del destinatario, correcto domicilio consignado, contenido claro y concreto y que fue rechazada por Pavon SRL).

3. De las constancias de la presente causa, surge que la demandada no respondió de ninguna manera a los requerimientos del actor, silencio que torna plenamente operativa la presunción establecida en el artículo 57 de la LCT y se tiene por ciertas y acreditadas las afirmaciones del trabajador contenidas en los telegramas del 13/12/2022 y del 21/12/2022, en relación con la falta de provisión de tareas, falta de pago de los haberes y deficiente registración del vínculo laboral.

Cabe aclarar que el artículo 57 de la LCT establece una carga para el empleador de explicarse o contestar a las intimaciones del trabajador, cuya omisión o incumplimiento originará una consecuencia desfavorable para su parte, consistente en una presunción en su contra (la que admite prueba en contrario).

La importancia del intercambio epistolar como basamento de la buena fe en las relaciones laborales, fue desatacada por la jurisprudencia local, que comparto, en los siguientes términos: "En nuestro sistema legal, reviste importancia el intercambio epistolar, ya que la intención legislativa descansa en la pretensión de otorgar certeza a las posiciones que las partes asuman en sus respectivas comunicaciones, y el silencio guardado por la patronal, además de vulnerar el principio de buena fe, permitió al trabajador considerar que su empleador admitió encontrarse incurso en incumplimientos contractuales injuriantes, y que sería reticente a modificar su conducta en aras de preservar el contrato de trabajo" (CÁMARA DEL TRABAJO - Sala 1, BAEZ CARLOS DANTE Vs. AGROSERVICES LAS FLORES S.R.L. S/ COBRO DE PESOS S/ INSTANCIA ÚNICA, Nro. Sent: 298 Fecha Sentencia: 25/10/2018).

Además, este deber o carga de explicarse -incumplido por la demandada- deriva del principio de buena fe que debe presidir la celebración, ejecución y extinción del contrato de trabajo (art. 63 LCT).

De acuerdo con lo expuesto, la empresa demandada guardó silencio a las intimaciones formuladas por el actor, sin que hubiera producido prueba alguna para desvirtuar los hechos expresados en las epistolares remitidas (especialmente la referente a la falta de provisión de tareas, pago de haberes y registración). Dicha situación fáctica, legitimó al trabajador para considerarse despedido, por violar - el empleador- una de las principales obligaciones suyas como es la de proveer tareas.

Por otra parte, no pasa inadvertido para este magistrado, el claro desinterés de la demandada en el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador, materializado por su silencio en el intercambio epistolar y durante la sustanciación del presente proceso, al no contestar la demanda.

Por tal motivo, reviste fundamental importancia -en aras a la justicia y equidad- hacer operativas las presunciones por silencio (artículo 57 de la LCT) y por incontestación de la demanda del artículo 58 del código de rito y tener por justificado el despido indirecto que invocó el accionante en su demanda.

Por lo expuesto, considero que los hechos invocados y probados por el actor y el silencio del empleador ante el emplazamiento formulado en tal sentido, constituyen injuria cuya gravedad autoriza justificadamente a desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT).

En consecuencia, el despido indirecto efectivizado el 22/12/2022 por el Sr. Aballay Cristian Abel por medio del TCL con sello de fecha 21/12/2022 (rechazada por el destinatario el 22/12/2022), fue justificado en los términos de los arts. 245 y 246 LCT, lo que torna procedentes las indemnizaciones reclamadas en la demanda. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN:

1. El actor reclama el pago de la suma de \$6.844.355 (Pesos Seis Millones Ochocientos Cuarenta y Cuatro Mil Trescientos Cincuenta y Cinco) en concepto de antigüedad, preaviso, sac s/ preaviso, integración mes de despido, sac s/ integración mes de despido, sac proporcional, vacaciones no gozadas, sac s/ vacaciones no gozadas, art. 1 y 2 de la Ley 25.323, y diferencias salariales por el período de tiempo que va desde Diciembre del 2020 a Diciembre del 2022, sanción del art. 80 de la LCT y multa del art. 132 bis.

2. Atento a que, en la primera y segunda cuestión, se determinó que el despido indirecto en el que se colocó el actor resulta justificado, corresponde analizar la procedencia de los rubros reclamados de conformidad con lo dispuesto por el art. 214 inc. 6 del CPCYCT, por lo que se meritara detalladamente cada uno de ellos:

2.1 Indemnización por antigüedad, preaviso e integración del mes de despido: El actor tiene derecho a estos conceptos, atento a lo prescripto por los arts. 245, 246, 231, 232 y 233 de la L.C.T., lo resuelto en la primera y segunda cuestiones y no estar demostrado su pago. Así lo declaro.

2.2 Sac s/ preaviso y Sac s/ integración mes de despido: El actor tiene derecho a su pago, ya que la indemnización sustitutiva del preaviso debe integrarse con la parte proporcional del sueldo anual complementario (art. 121 L.C.T.). En tal sentido se ha pronunciado tanto la doctrina como la jurisprudencia al decir que: "Para establecer la indemnización por preaviso cabe considerar en la remuneración la parte proporcional del sueldo anual complementario" (C.N. Trab. Sala II, 14/08/98, TSS, 1998-984; id Sala IV, 28/12/79, DT, 1908-640), citada por Carlos Alberto Etala Contrato de Trabajo Ley 20.744, pag. 220 Ed. Astrea 6 edición. Por lo expuesto le corresponde el pago de las diferencias por este rubro. Así lo declaro.

Además, 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 su pago 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. 121, 122 y 233 de la LCT. Así lo declaro.

2.3 SAC proporcional: Desprendiéndose del análisis efectuado que no obra constancia de que se le haya abonado suma alguna en este concepto, estimo que el presente rubro debe prosperar.

2.4 Vacaciones no gozadas: Desprendiéndose del análisis efectuado que no obra constancia de que se le haya abonado suma alguna en este concepto, estimo que el presente rubro debe prosperar de conformidad con lo prescripto por los arts. 155 y 156 de la LCT, corresponde el progreso del presente rubro al no encontrarse acreditado su pago.

2.5 Sac s/ vacaciones no gozadas: De conformidad con lo dispuesto por el art. 156 de la ley de contrato de trabajo, el salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada, posee naturaleza indemnizatoria por lo que no corresponde el cálculo del sueldo anual complementario con motivo del cese del dependiente sobre este rubro. En este sentido, debe advertirse que el SAC es un concepto que se calcula sobre las remuneraciones del trabajador (cfr. arts. 121 y 123 LCT). Por lo dicho, no procede este reclamo.

2.6 Indemnización del art. 1 de la Ley 25.323: Nuestra Corte Suprema local ha fijado los lineamientos a los que debe estarse a los fines de determinar la procedencia de esta sanción: "La armónica interpretación de los artículos 7, 8, 9 y 10 de la ley 24.013 y el artículo 1 de la ley 25.323, exige limitar el ámbito de aplicación de éste último a los casos explícitamente descriptos en la ley 24.013, es decir, a) cuando la falta de registro fuera total, b) cuando la falta de registración involucre una posdatación de la fecha de ingreso y, c) cuando la falta de registro implique que se hubiera consignado en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador" (CSJT, sentencia 472 del 30/06/2010).

Habida cuenta que en el presente caso nos encontramos frente a una fecha de ingreso posdatada toda vez que el actor ingresó a prestar servicios para la empresa demandada en junio del 2015 y fue registrado recién en abril del 2020; concluyo que debe prosperar el rubro reclamado en concepto de indemnización del art. 1 de la Ley 25.323. Así lo declaro.

2.7 Indemnización del art. 2 de la Ley 25.323: Es aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Barcelona, 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 esta indemnización, que el art. 2 de la Ley 25.323 exige que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales. Y que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, y tal como se desprende del juego armónico de los art. 128 y 149 de la LCT.

Advirtiéndolo el Sentenciante que el actor no intimó a la empresa accionada a que le abonara los rubros indemnizatorios que le correspondían percibir como consecuencia del despido luego de transcurridos cuatro días hábiles bajo apercibimiento de lo dispuesto por el art. 2 de la Ley 25.323; estimo que el rubro reclamado en este concepto no puede prosperar.

2.8 Diferencias salariales por el período de tiempo que va desde Diciembre del 2020 a Diciembre del 2022: Advirtiéndolo el Sentenciante que al momento de resolver la primera cuestión se hizo efectivo el apercibimiento contenido en el art. 58 del CPL, que de los recibos de haberes acompañados surge que no se le abonaba conforme a las escalas salariales que le correspondía percibir conforme a la categoría que revestía, y que la demandada no se presentó en autos a los efectos de desvirtuar las afirmaciones formulados por el Sr. Aballay; concluyo que los rubros reclamados en este concepto debe prosperar.

2.9 Sanción del art. 80 de la LCT: La procedencia de la multa por el artículo 80 de la LCT se encuentra supeditada a la falta de entrega de las constancias y certificado previstos en la norma dentro de los 2 (dos) días hábiles subsiguientes computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formule el trabajador de modo fehaciente; el cual, por expresa disposición del artículo 3 del Decreto N° 146/2001, sólo puede ser válidamente efectuado cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado dentro de los 30 (treinta) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo.

De las constancias de la causa, resulta que el actor no intimó a la accionada a que le hiciera entrega de la documentación del Art. 80 de la LCT conforme a lo dispuesto por la normativa citada. En consecuencia, concluyo que el rubro reclamado en este concepto no puede prosperar.

2.10 Multa del art. 132 bis: A los efectos de expedirme al respecto tengo en cuenta que la procedencia del pago de la sanción prevista en el art. 132 bis de la LCT, dos son los elementos que deben verificarse: uno es la existencia de la falta de ingreso de los aportes retenidos y, el otro, la intimación por parte del trabajador conforme lo dispone el art. 1 Dto. 146/2001, reglamentario del art. 43 ley 25345.

De las constancias de la causa, resulta que el actor no demostró haber dado cumplimiento con los elementos requeridos. Por consiguiente, concluyo que el rubro reclamado en este concepto no puede prosperar.

Los rubros de condena deberán ser calculados teniendo en cuenta que se determinó como fecha de ingreso el día 01/06/2015 y que se desempeñaba bajo la órbita de aplicación del CCT N° 260/75 con la categoría de Chofer A, Operario Especializado y que prestaba servicios en jornada completa. Así lo declaro.

Las sumas de condena, deberán ser abonadas por la demandada PAVON SRL en el plazo de 10 días de quedar firme la presente, bajo apercibimiento de ley. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN:

1. Una cuestión de sentido común y equidad, impone considerar que no caben dudas que el capital de condena ha devengado intereses.

Así, desde que devengó el crédito laboral (a partir del cuarto día hábil a contar desde el distracto o desde que el crédito debía ser abonado, de conformidad con lo previsto en los artículos 255 bis y 128 de la LCT), hasta el dictado de la sentencia de condena y el efectivo pago, puede mediar un tiempo más que considerable, con el efecto pernicioso que provoca un alto proceso inflacionario como el que estamos viviendo, que tiende a licuar el crédito del trabajador.

De este modo, la condena de intereses tiene por objeto hacer efectiva la garantía establecida por el art. 17 de la Constitución Nacional frente los efectos inflacionarios del país y mantener la intangibilidad del crédito del trabajador, que no efectivizaría con la sola declaración de inconstitucionalidad del tope indemnizatorio.

2. Jurídicamente, intereses y actualización monetaria son rubros ontológicamente diferentes. Sin embargo, en Argentina, hablar de intereses es referirse a actualización de deudas para paliar la inflación antes que de “intereses” propiamente dichos. Tal situación evidentemente nos aparta de la , conceptos a los que se hace lugar conforme a lo previsto por los arts. 121, 122 y 155, 156 de la LCT no estando acreditado su pago. Noción clásica o doctrinal de los intereses para introducimos en su función compensatoria, pues ante la ausencia de una regulación coherente, se mezclan los

conceptos de capital, interés y actualización. De allí que el “interés” sea la única forma de compensar el efecto inflacionario y el tiempo transcurrido desde que nace la obligación hasta su efectivo pago -sin perjuicio de considerarla una herramienta válida, pero ineficiente-dada la prohibición de indexación de la Ley 23.928.

3. El artículo 767 del Código Civil y Comercial (en adelante, CCC), otorga la facultad a los jueces para fijar los intereses compensatorios en caso de ausencia de convenio entre acreedor y deudor, disposición legal o usos del tráfico, en los siguientes términos: “La obligación puede llevar intereses y son válidos los que se han convenido entre el deudor y el acreedor, como también la tasa fijada para su liquidación. Si no fue acordada por las partes, ni por las leyes, ni resulta de los usos, la tasa de interés compensatorio puede ser fijada por los jueces. A su vez, el artículo 768 del CCC, dispone que, a partir de la mora, el deudor debe los intereses moratorios, los cuales se determinan por: a) acuerdo de partes; b) por lo que dispongan las leyes especiales y c), en subsidio, por tasas que se fijen según las reglamentaciones del Banco Central. Además, el artículo 771 del CCC, expresa que el juez deberá tomar en cuenta las tasas que publica el Banco Central para determinar en cada caso “el costo medio del dinero”, lo cual determinará la tasa a aplicar al crédito reconocido judicialmente.

En consecuencia, una lectura armónica de los artículos 768, en consonancia con las facultades dispuestas por el artículo 767 y el 771 del CCC, posibilita al juez la libre elección entre la tasa pasiva y la tasa activa de intereses, según cual fuera más justa y equitativa al momento del dictado de la sentencia, teniendo en cuenta las particularidades de la causa.

Tal criterio de otorgamiento de facultades para determinar en el caso concreto cual tasa de intereses aplicar, de acuerdo con la valoración de las circunstancias fácticas que rodean al caso, ha sido reconocido por nuestra Corte Suprema de Justicia Local en las causas “Olivares Roberto Domingo vs. Michavila Carlos Arnaldo y otro s/ Daños y perjuicios” del 23/09/14 y recientemente en “Robles Hernán Augusto vs. Ruiz Automotores S.A. s/ Despido” del 12/11/24.

Por otra parte, cabe destacar que el crédito laboral reconocido mediante la presente sentencia posee eminente e innegable carácter alimentario, protegido por la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional incorporados a nuestro ordenamiento jurídico y los Convenios internacionales con jerarquía superior a nuestras leyes, además de que tiene a reparar la incapacidad laboral del accionante. De ello, se colige que la

desvalorización de los créditos laborales importa, por lo tanto, una lesión a un derecho fundamental del trabajador.

En efecto, la pérdida del valor intrínseco -poder adquisitivo- del dinero puede considerarse un hecho notorio, producto de la realidad económica y del proceso inflacionario que de manera constante se verifica en el país. Por ende, “el tiempo que transcurre desde el inicio del proceso hasta la sentencia definitiva resulta en la mayoría de los casos prolongado, y es allí cuando se produce una notoria e inadmisibles depreciación en el valor de los créditos laborales dentro de una acentuada y perpetuada realidad inflacionaria” (Ruiz Fernández, Ramiro Rafael, “Créditos laborales: Desvalorización o suficiencia”, Rubinzal Culzoni, RC D 3200/2020, p.1).

Ahora bien:

- La remuneración del trabajador, para la categoría determinada en la presente causa, era de \$123.136,63 al momento del distracto. A la fecha del dictado de esta sentencia, le correspondería, en concepto de sueldo más adicionales, la suma de \$922.990,56 de acuerdo con las escalas salariales de Marzo de 2025. Es decir, que el sueldo actual, representa un aumento del 649,57% respecto del sueldo histórico considerado como base de cálculo de la presente sentencia.

- La tasa activa del BNA acumulada desde el 29/12/2022(cuarto día hábil posterior al distracto), hasta a la fecha de la presente resolución (al 31/03/2025), arroja un 188,32% de intereses. Para idéntico período, la pasiva del Banco Central de la República Argentina arroja un 237,69% de intereses.
- Desde la fecha del despido (ocurrido en diciembre de 2022), a la fecha de la presente sentencia (de marzo del 2025), el aumento del índice de precios del consumidor, según el INDEC, fue del 646,18%.

Entonces, del cuadro comparativo antes transcripto, resulta que la indemnización a percibir por el despido sin justa causa y por los rubros salariales reclamados deben ser actualizados mediante la tasa pasiva del BCRA por ser la que mejor se adecúa al proceso inflacionario que vive el país, pues intenta componer el crédito del trabajador -abruptamente desvalorizado- con un mejor criterio de justicia y equidad que de aplicarse la tasa activa.

Finalmente, mantener el valor de los créditos adeudados a los trabajadores implica el respeto a su dignidad humana porque de lo contrario incurriríamos en una clara vulneración de sus derechos fundamentales por cuanto el pago insuficiente y devaluado de las indemnizaciones no sólo sería injusto sino también antijurídico.

En consecuencia, por una cuestión de justicia y equidad, corresponde aplicar al presente caso la tasa pasiva del Banco Central de la República Argentina, a fin de equiparar la indemnización adecuada a la trabajadora al alto proceso inflacionario, montos de capital e intereses que deberán ser abonados por la demandada al actor. Así lo declaro.

Por último, en lo que concierne al pedido de la aplicación del CER más una tasa de interés pura del 6% estimo que el mismo no puede prosperar atento lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en "Oliva Fabio Omar c/ COMA SA s/ Despido de fecha 29/02/2024, y en "Luacrudo Jonatan Daniel c/ Direct TV Argentina SA y otros s/ Despido" de fecha 13/08/2024. En igual sentido, se pronunció la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos" Ponce Walter Diego vs. La Luguenze S.R.L. s/ cobro de pesos Nro. Expte: 920/19 NRO. SENT: 375 FECHA SENTENCIA: 10/04/2025" y la Cámara del Trabajo - SALA 4 en la causa "Bobba Hilda Maria vs. Multiplos S.A.S. S/ Cobro de pesos NRO. EXPTE: 575/23 NRO. SENT: 79 FECHA SENTENCIA: 21/03/2025".

En los precedentes citados consideró que dicho mecanismo (CER más tasa pura del 6%) no resulta combatible con nuestro sistema legal vigente ni con los lineamientos fijados por cuanto no guarda espaldo en las disposiciones del Código Civil y Comercial de la Nación, y que su aplicación arroja resultados absolutamente desproporcionados. En consecuencia, la Corte determinó que la actualización de los créditos debe ser fijada utilizando una tasa de interés reglamentada por el Banco Central de la República Argentina.

Planilla de Capital e Intereses.

Ingreso01/06/2015

Egreso22/12/2022

Antigüedad7 años, 6 meses y 22 días

Categoría: Operario especializado multiple (chofer)

Haberes s/ escala salarial CCT 260/75:nov-22

Básico (192 hs) \$ 115.080,96

Antigüedad (1% anual) \$ 8.055,67

Total \$ 123.136,63

1) Indemnización por antigüedad

\$ 123.136,63 x 8 años \$ 985.093,02

2) Indemnización sustitutiva de Preaviso

\$ 123.136,63 x 2 meses \$ 246.273,25

3) Integracion mes de despido

\$ 123.136,63 / 31 x 22 días \$ 87.387,28

4) SAC s/ Preaviso

\$ 246.273,25 / 12 \$ 20.522,77

5) SAC s/ Integracion mes de despido

\$ 87.387,28 / 12 \$ 7.282,27

6) SAC proporcional 2do semestre 2022

\$ 123.136,63 / 12 x 5,73 meses \$ 58.831,94

7) Vacaciones proporcionales

\$ 123.136,63 / 25 x (356 / 365) x 21 días \$ 100.884,32

8) Art. 1 Ley 25.323

Importe indemnización por antigüedad \$ 985.093,02

Total \$ rubros 1) al 8) al 22/12/2022 \$ 2.491.367,88

Int. tasa activa BNA desde el 29/12/22 hasta el 31/03/25 188,32% \$ 4.691.744,00

Total \$ rubros 1) al 8) al 31/03/2025 \$ 7.183.111,88

9) Diferencias salariales

PeriodoJornal por horaBasico (192 hs.)AntigüedadNo RemTotal

dic-20 \$ 173,25 \$ 33.264,00 \$ 1.663,20 \$ 6.000,00 \$ 41.100,45

ene-21 \$ 223,94 \$ 42.996,48 \$ 2.149,82 \$ - \$ 45.370,24

feb-21 \$ 241,85 \$ 46.435,20 \$ 2.321,76 \$ - \$ 48.998,81

mar-21	\$ 241,85	\$ 46.435,20	\$ 2.321,76	\$ -	\$ 48.998,81
abr-21	\$ 241,85	\$ 46.435,20	\$ 2.321,76	\$ -	\$ 48.998,81
may-21	\$ 241,85	\$ 46.435,20	\$ 2.321,76	\$ -	\$ 48.998,81
jun-21	\$ 241,85	\$ 46.435,20	\$ 2.786,11	\$ -	\$ 49.463,16
jul-21	\$ 278,13	\$ 53.400,96	\$ 3.204,06	\$ -	\$ 56.883,15
ago-21	\$ 278,13	\$ 53.400,96	\$ 3.204,06	\$ -	\$ 56.883,15
sept-21	\$ 278,13	\$ 53.400,96	\$ 3.204,06	\$ -	\$ 56.883,15
oct-21	\$ 302,31	\$ 58.043,52	\$ 3.482,61	\$ -	\$ 61.828,44
nov-21	\$ 302,31	\$ 58.043,52	\$ 3.482,61	\$ -	\$ 61.828,44
dic-21	\$ 302,31	\$ 58.043,52	\$ 3.482,61	\$ -	\$ 61.828,44
ene-22	\$ 339,07	\$ 65.101,44	\$ 3.906,09	\$ -	\$ 69.346,60
feb-22	\$ 351,17	\$ 67.424,64	\$ 4.045,48	\$ -	\$ 71.821,29
mar-22	\$ 363,26	\$ 69.745,92	\$ 4.184,76	\$ -	\$ 74.293,94
abr-22	\$ 428,65	\$ 82.300,80	\$ 4.938,05	\$ -	\$ 87.667,50
may-22	\$ 428,65	\$ 82.300,80	\$ 4.938,05	\$ -	\$ 87.667,50
jun-22	\$ 428,65	\$ 82.300,80	\$ 5.761,06	\$ -	\$ 88.490,51
jul-22	\$ 483,14	\$ 92.762,88	\$ 6.493,40	\$ -	\$ 99.739,42
ago-22	\$ 526,73	\$ 101.132,16	\$ 7.079,25	\$ -	\$ 108.738,14
sept-22	\$ 526,73	\$ 101.132,16	\$ 7.079,25	\$ -	\$ 108.738,14
oct-22	\$ 563,05	\$ 108.105,60	\$ 7.567,39	\$ -	\$ 116.236,04
nov-22	\$ 599,38	\$ 115.080,96	\$ 8.055,67	\$ -	\$ 123.736,01
dic-22	\$ 650,62	\$ 124.919,04	\$ 8.744,33	\$ -	\$ 134.313,99

Periodo

Debió Percibir

Percibió

Diferencia% T. activa BNA al 31/03/25

\$ Intereses

dic-20	\$ 41.100,45	\$ 22.500,00	\$ 18.600,45	289,64%	\$ 53.874,34
ene-21	\$ 45.370,24	\$ 22.500,00	\$ 22.870,24	286,24%	\$ 65.463,79
feb-21	\$ 48.998,81	\$ 22.500,00	\$ 26.498,81	282,97%	\$ 74.983,68
mar-21	\$ 48.998,81	\$ 22.500,00	\$ 26.498,81	279,54%	\$ 74.074,77

abr-21 \$ 48.998,81 \$ 25.000,00 \$ 23.998,81 276,24% \$ 66.294,31

may-21 \$ 48.998,81 \$ 25.000,00 \$ 23.998,81 272,84% \$ 65.478,35

jun-21 \$ 49.463,16 \$ 25.000,00 \$ 24.463,16 269,44% \$ 65.913,54

jul-21 \$ 56.883,15 \$ 25.000,00 \$ 31.883,15 266,14% \$ 84.853,81

ago-21 \$ 56.883,15 \$ 25.000,00 \$ 31.883,15 262,74% \$ 83.769,78

sept-21 \$ 56.883,15 \$ 25.000,00 \$ 31.883,15 259,34% \$ 82.685,75

oct-21 \$ 61.828,44 \$ 25.000,00 \$ 36.828,44 256,04% \$ 94.295,54

nov-21 \$ 61.828,44 \$ 25.000,00 \$ 36.828,44 252,64% \$ 93.043,37

dic-21 \$ 61.828,44 \$ 25.000,00 \$ 36.828,44 249,24% \$ 91.791,21

ene-22 \$ 69.346,60 \$ 25.000,00 \$ 44.346,60 245,75% \$ 108.981,76

feb-22 \$ 71.821,29 \$ 25.000,00 \$ 46.821,29 241,99% \$ 113.302,84

mar-22 \$ 74.293,94 \$ 25.000,00 \$ 49.293,94 238,06% \$ 117.349,14

abr-22 \$ 87.667,50 \$ 25.000,00 \$ 62.667,50 233,87% \$ 146.560,48

may-22 \$ 87.667,50 \$ 25.000,00 \$ 62.667,50 229,37% \$ 143.740,44

jun-22 \$ 88.490,51 \$ 25.000,00 \$ 63.490,51 224,78% \$ 142.713,96

jul-22 \$ 99.739,42 \$ 25.000,00 \$ 74.739,42 219,99% \$ 164.419,25

ago-22 \$ 108.738,14 \$ 25.000,00 \$ 83.738,14 214,41% \$ 179.542,95

sept-22 \$ 108.738,14 \$ 25.000,00 \$ 83.738,14 208,03% \$ 174.200,46

oct-22 \$ 116.236,04 \$ 25.000,00 \$ 91.236,04 201,44% \$ 183.785,88

nov-22 \$ 123.736,01 \$ - \$ 123.736,01 194,64% \$ 240.839,76

dic-22 \$ 95.319,61 \$ - \$ 95.319,61 187,84% \$ 179.048,35

\$ 1.254.858,55 \$ 2.891.007,53

Total \$ al 31/03/2025 \$ 4.145.866,08

Resumen

Rubros 1) al 8) \$ 7.183.111,88

9) Diferencias salariales \$ 4.145.866,08

Total \$ al 31/03/2025 \$ 11.328.977,96

COSTAS:

Atento a que el actor resulta sustancialmente ganador tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, toda vez que demostró que el despido indirecto estuvo justificado, sumado a que prosperó casi la totalidad de lo reclamado y que se rechazaron los rubros SAC s/ vacaciones, indemnización del art. 80 de la LCT, indemnización del art. 132 bis de la LCT y arts. 2 de la Ley

25.323, las costas procesales se imponen en las siguientes proporciones: la demandada, al resultar parcialmente vencida, soportará sus propias costas y el 70% de las costas del actor y, este último, el 30% de las restante propias (artículo 63 y ccdtes. del CPCyCC de aplicación supletoria). Así lo declaro.

HONORARIOS:

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

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma es de aplicación el artículo 50 inc.1 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que según planilla precedente resulta al 31/03/2025 la suma de \$11.328.977,96 (once millones trescientos veintiocho mil novecientos setenta y siete pesos con noventa y seis centavos).

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, 42 y concordantes de la ley N° 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan honorarios de la siguiente forma:

1. Al letrado Federico Gabriel Racedo Torrejón, por su actuación como apoderado del actor en todas las etapas del proceso, el 14% de la base regulatoria mas el 55% por su actuación en el doble carácter, equivalente en la suma de \$2.458.388,22 (dos millones cuatrocientos cincuenta y ocho mil trescientos ochenta y ocho pesos con veintidos centavos).

2. A la perito Ingeniera Informática Machado Marcela Alejandra , por su actuación en la presente causa, el 3% de la base regulatoria, equivalente en la suma de \$339.869,34 (trescientos treinta y nueve mil ochocientos sesenta y nueve pesos con treinta y cuatro centavos).

Las sumas dinerarias reguladas en concepto de honorarios profesionales deberán ser abonadas por quienes resulten responsables de su pago, en el plazo de 10 (DIEZ) días de quedar firme la presente, de conformidad a lo estipulado por los arts. 601, ssgtes. y cctes y artículo 23 de la Ley 5480.

COMUNICACIÓN A ARCA. En la etapa de cumplimiento de sentencia, atento a lo considerado al tratar la primera cuestión, se deberá remitir copia en la presente resolutive a ARCA, conforme lo establecido en el artículo 7 quáter de la Ley 24.013. Así lo declaro.

En consecuencia,

RESUELVO:

I) ADMITIR PARCIALMENTE la demanda deducida por el Sr. José Aballay Cristian Abel, DNI N° 24.503.397, CUIL N° 20-24503397-5 de profesión comerciante con domicilio real en calle 15 n° 420, V° Mariano Moreno, Las Talitas, Tucumán, en contra de Pavon SRL CUIT N° 30-65339202-4 condenando a esta última al pago de la suma de \$11.328.977,96 (once millones trescientos veintiocho mil novecientos setenta y siete pesos con noventa y seis centavos) en concepto de: indemnización por antigüedad, preaviso, sac s/ preaviso, integración mes de despido, sac s/ integración mes de despido, sac proporcional, vacaciones no gozadas, diferencias salariales por el período diciembre/20 a diciembre/22 e indemnización del art. 1 de la Ley 25.323; sumas que deberán ser depositadas dentro de los diez días de ejecutoriada la presente bajo apercibimiento de

lo dispuesto por el art. 147 y ccdtes. del CPL en una cuenta abierta en el Banco Macro Sucursal Tribunales a nombre del actor y como perteneciente a esta causa, Juzgado y Secretaria, por lo antes tratado.

II.- ABSOLVER A LA DEMANDADA del pago de las sumas reclamadas en concepto de SAC s/ vacaciones, indemnización del art. 80 de la LCT, indemnización del art. 132 bis de la LCT y arts. 2 de la Ley 25.323; de conformidad con lo considerado.

III.- IMPONER LAS COSTAS: en su totalidad a la accioanda vencida, de conformidad a lo analizado.

IV.- REGULAR HONORARIOS:

1. Al letrado Federico Gabriel Racedo Torrejón, la suma de \$2.458.388,22 (dos millones cuatrocientos cincuenta y ocho mil trescientos ochenta y ocho pesos con veintidos centavos). 2. A la perito Ingeniera Informática Machado Marcela Alejandra la suma de \$339.869,34 (trescientos treinta y nueve mil ochocientos sesenta y nueve pesos con treinta y cuatro centavos).

Las sumas dinerarias reguladas en concepto de honorarios profesionales deberán ser abonadas por quienes resulten responsables de su pago, en el plazo de 10 (DIEZ) días de quedar firme la presente, de conformidad a lo estipulado por los arts. 601, ssgtes. y cctes y artículo 23 de la Ley 5480.

IV.- PRACTICAR Y REPONER PLANILLA FISCAL en su oportunidad (artículo 13 de la Ley n° 6204).

V.- COMUNICAR a la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán.

VI) COMUNICAR A ARCA en la etapa de cumplimiento de sentencia, conforme lo establecido por el artículo 7 quater de la ley 24.013 (texto incorporado por Ley 27.742).

PROTOCOLIZAR, HACER SABER Y HACER CUMPLIR.^{467/24 MSC}

Actuación firmada en fecha 24/04/2025

Certificado digital:

CN=AQUINO Ruben Dario, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20285346372

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