Expediente: **930/20**
Carátula: **SORIA GERMAN MIGUEL C/ ELITE SECURITY GROUP S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **06/09/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20298365252 - SORIA, GERMAN MIGUEL-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
90000000000 - ELITE SECURITY GROUP S.R.L., -DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

ACTUACIONES N°: 930/20

H105035838663

JUICIO: SORIA GERMAN MIGUEL c/ ELITE SECURITY GROUP S.R.L. s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 930/20. Juzgado del Trabajo IX nom

San Miguel de Tucumán, septiembre del 2025.

VISTO: viene a conocimiento para el dictado de sentencia definitiva el expediente digital, cuyo reglamento fue aprobado por Acordadas n° 1357/21 del 14/10/2021 y 1562/22 del 28/10/2022 de la CSJT, caratulado "SORIA GERMAN MIGUEL c/ ELITE SECURITY GROUP S.R.L. s/ COBRO DE PESOS - Expte. n° 930/20" que tramita ante este Juzgado del Trabajo de la 9° Nominación,

RESULTA

Por presentación de fecha 09/09/2020, se apersonó el letrado Dr. Miguel A. Diosquez Dupuy, matrícula N° 7441, en representación del Sr. Soria Germán Miguel, DNI N° 35.521.992, argentino, mayor de edad, con domicilio real en calle Martín Fierro N° 661 de la ciudad de Banda del Río Salí, Provincia de Tucumán.

En tal carácter, interpuso Demanda Laboral por Cobro de Pesos contra la firma Elite Security Group S.R.L., CUIT N° 30-70795285-3, con domicilio en Av. Mate de Luna N° 2647 y Av. Mate de Luna N° 3502 y 24 de Septiembre N° 910 Piso 1°, oficina 9, de San Miguel de Tucumán, sociedad dedicada a la actividad de seguridad privada.

El actor reclamó la suma de $263.002, en concepto de indemnización por antigüedad (art. 245 LCT), preaviso (arts. 231 y 232 LCT), integración mes de despido (art. 233 LCT), SAC sobre preaviso, SAC proporcional, vacaciones proporcionales (art. 156 LCT), haberes adeudados, indemnización art. 8 de la Ley 24.013 e indemnización art. 2 de la Ley 25.323, con más intereses a la tasa judicial correspondiente hasta su efectivo pago.

Relató que había ingresado a prestar servicios en mayo de 2017 bajo la dependencia de la demandada, desempeñándose como Capacitador en Higiene y Seguridad Laboral, efectuando

cursos y programas de implementación en distintos establecimientos de la empresa y en terceros clientes (YMAD Farallón Negro en Catamarca, Minera Alumbrera, Puesto Olea, Planta de Filtros, Generación Mediterránea en Jujuy, Frías en Santiago del Estero, y en Tucumán: El Bracho, Generación Independencia y Ranchillos). Expresó que percibía una remuneración mensual de $23.500, integrada por $18.000 en concepto de sueldo y $5.500 en concepto de viáticos.

Señaló que su vínculo se encontraba fraudulentamente encubierto bajo la figura de monotributista, lo cual configuraba una registración irregular. Indicó que ante el incumplimiento salarial y la negativa de la demandada de regularizar su situación laboral, remitió telegramas obreros Ley 23.789 (CD N° 079502253, 079504299, 079504311, 079504339 y 07950236), colocándose en situación de despido indirecto con fecha 15/11/2018.

Asimismo, refirió que el día 09/04/2018 acudió a la Secretaría de Estado de Trabajo, fijándose audiencia conciliatoria para el 14/05/2019, a la cual la demandada no compareció.

Acompañó prueba documental consistente en copias de telegramas colacionados, constancia de CUIL, planes de seguridad, programas y planillas de capacitación, evaluaciones de inducción, procedimientos escritos de trabajo seguro elaborados por el propio actor, facturas emitidas a la demandada, exámenes médicos y poder ad litem. Ofreció además prueba testimonial y confesional.

En fecha 22/04/2021, este Juzgado tuvo por incontestada la demanda en los términos del art. 58 del CPL.

Posteriormente, en fecha 21/09/2021 se dispuso la apertura a prueba, la cual fue diligenciada en autos.

En fecha 23/10/2023 se celebró la audiencia prevista por el art. 69 CPL, que concluyó sin acuerdo por la incomparecencia de la parte demandada.

En fecha 05/03/2025, el Actuario informó que respecto de la parte actora: la prueba instrumental fue producida; la prueba informativa no fue producida; la prueba testimonial fue producida; y la prueba confesional fue producida. Respecto de la parte demandada, se dejó constancia de que no ofreció prueba alguna.

Finalmente, en fecha 13/06/2025 se ordenó pasar los autos a despacho para dictar sentencia definitiva.

CONSIDERANDO

En este caso concreto, en lugar de la determinación de los puntos admitidos y los controvertidos, corresponde destacar que, de acuerdo a las constancias de autos, la demandada Elite Security Group S.R.L. incurrió en incontestación de la demanda, según providencia de fecha 22/04/2021.

En tal caso el art. 58 CPL prevé que se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario. Esta presunción en contra del demandado cobra operatividad relativa a partir de la acreditación del hecho principal, esto es, la prestación de servicios laborales. Este es el criterio seguido por el Máximo Tribunal Provincial, según el cual la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno exime al accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal (sentencia nro. 1020 del 30/10/2006 Díaz Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz SAIF s/ Despido; sentencia nro. 58 del 20/02/08 López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/Despido; sentencia nro. 793 del 22/08/2008 Salcedo René César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros).

En tal sentido, observo que los hechos sobre los que debo expedirme conforme el actual art. 214, inc. 5 del Código Procesal Civil y Comercial (en adelante CPCC), Ley 9531 vigente desde el 01/11/2022, de aplicación supletoria al fuero laboral, son: 1) Extremos de la relación laboral: fecha de ingreso, jornada y remuneración. 2) distracto: justificación, tipo y fecha de extinción del contrato de trabajo. 3) Procedencia de los rubros y montos reclamados. 4) Intereses. Planilla de condena. Costas. Honorarios.

A fin de resolver los puntos materia de debate, de acuerdo con el principio de pertinencia analizaré la prueba producida a la luz de la sana crítica racional y de lo prescripto por los arts. 32, 33, 40, 265 inc. 4, y concordantes del CPCC, supletorio, es decir aquellas que resulten conducentes y atendibles para la resolución del litigio.

A efectos de resolver cada cuestión, se pone en conocimiento que preliminarmente se realizará un análisis respecto de cada postura invocada por las partes. Posteriormente se precisará el encuadre jurídico de la cuestión a tratar, y por último se examinarán las pruebas admitidas y conducentes que determinarán la valoración y la conclusión correspondiente.

PRIMERA CUESTIÓN: Extremos de la relación laboral: fecha de ingreso, jornada y remuneración.

1.- La parte actora sostuvo en su escrito inicial que ingresó a trabajar para Elite Security Group S.R.L. en el mes de mayo de 2017, desempeñándose como Licenciado en Higiene y Seguridad Laboral, cumpliendo tareas de capacitación e implementación de sistemas de gestión de seguridad laboral en distintas dependencias y servicios tercerizados de la empresa. Señaló que percibía una remuneración mensual de $23.500, integrada en $18.000 como sueldo y $5.500 en concepto de viáticos. Alegó que su vínculo se hallaba fraudulentamente encubierto bajo la figura de monotributista, configurando una registración irregular e inválida.

2.- En primer lugar, corresponde señalar que pesa sobre el actor la carga de la prueba de la prestación de servicios, al ser éste el hecho que constituye el presupuesto fáctico de su pretensión. Debe entonces aportar al proceso todos los elementos necesarios, suficientes y pertinentes que puedan acreditar que los hechos sucedieron de la forma descripta en la demanda (art. 302 CPCC y lo dispuesto como doctrina legal de nuestro Supremo Tribunal en “Serrano Héctor Orlando vs. Soria Rene Ramón Lucas s/ Cobro”, Sentencia N° 792 del 06/06/2018).

Asimismo, resulta importante recordar que el art. 50 LCT establece que la existencia del contrato de trabajo se acredita por todos los medios de prueba que admite la legislación adjetiva y por la presunción establecida en el art. 23 LCT, que consagra una presunción iuris tantum de la existencia de contrato de trabajo para la acreditación de la prestación de servicios, aun cuando se utilicen figuras no laborales.

Sobre el alcance de esta presunción, la CSJT ha entendido que los servicios a los que se refiere deben ser de carácter dependiente, toda vez que la intención del legislador laboral —inspirado en el principio protectorio— fue brindar garantías al trabajador en relación de dependencia. Dicho principio queda plenamente satisfecho con el juego normal de la presunción establecida por el art. 23 LCT, que contempla incluso supuestos en los que el empleador pretenda encubrir la verdadera naturaleza de la relación con figuras ajenas al derecho laboral. Así lo sostuvo la CSJT en “Baaclini Daniel Eduardo vs. Colegio Médico de Tucumán s/ Cobros” (Sentencia N° 227, 29/03/2005) y en “Ale de Montenegro Carmen del Valle vs. Cía. Circuitos Cerrados (CCC) s/ Cobros” (Sentencia N° 465, 06/06/2002).

Efectuadas estas aclaraciones, corresponde proceder al análisis del plexo probatorio, recordando que, por el principio o juicio de relevancia, el sentenciante puede valorar únicamente aquellas

pruebas que resulten conducentes para la resolución del presente litigio, desechando aquellas que carezcan de utilidad práctica para formar convicción.

3.- En cuanto a la prueba rendida en autos, corresponde efectuar un análisis integral.

De la prueba testimonial, los testigos José Fernando Chavarría y Emmanuel Herrera, ambos dependientes de la firma demandada, coincidieron en señalar que el actor se desempeñaba como Licenciado en Higiene y Seguridad Laboral, trasladándose a distintas provincias y plantas industriales (Minera Alumbrera, Farallón Negro, El Bracho, Frías, Generación Mediterránea, entre otras), en las que efectuaba capacitaciones al personal. Sus dichos resultan concordantes, verosímiles y de conocimiento directo, en tanto compartieron ámbitos de trabajo con el actor.

De la documental acompañada, surgen los planes y programas de capacitación, las planillas de asistencia y evaluaciones de inducción, así como procedimientos escritos de trabajo seguro elaborados por el propio actor y facturas emitidas a nombre de la demandada, todos elementos que corroboran la efectiva prestación de servicios en favor de la empresa.

Asimismo, debe valorarse la incomparecencia de la demandada a la prueba confesional, lo que motivó el decreto de fecha 18/12/2024 aplicando el apercibimiento del art. 360 CPCC (supletorio del CPL). Ello autoriza a tener por confesadas fictamente las posiciones del pliego presentado por la parte actora, que establecían expresamente que el Sr. Soria era empleado de la empresa, que realizaba tareas de capacitación en higiene y seguridad, que viajaba por encargo de la demandada, que percibía una remuneración de $23.500 y que estaba obligado a facturar bajo la figura de monotributo, encubriendo así una relación de dependencia.

Finalmente, debe recordarse que la demandada fue declarada incontestada por decreto de fecha 22/04/2021, resultando de aplicación el art. 58 CPL, que dispone que se presumirán ciertos los hechos invocados en la demanda y auténticos los documentos acompañados, salvo prueba en contrario, la cual en el caso no fue producida.

De la valoración conjunta de estos elementos —testimonial, documental, confesión ficta y presunción por incontestación— surge demostrado que el actor prestó tareas bajo subordinación técnica, jurídica y económica, características propias del contrato de trabajo.

En consecuencia, no corresponde encuadrar el vínculo bajo la figura civil de locación de servicios, como alegaba la demandada en los intercambios previos, sino que debe reconocerse la existencia de una relación laboral en los términos de la LCT.

Esta conclusión encuentra respaldo en la jurisprudencia de la Excma. Cámara del Trabajo, Sala II, en autos “Farías Eliana María c/ Colegio Médico de Tucumán” (Sentencia N° 46, 15/03/2023), donde se sostuvo que la utilización de contratos de locación de servicios puede constituir un ropaje destinado a ocultar una verdadera relación laboral, debiendo primar la realidad efectiva sobre las formas adoptadas. También se aplica la doctrina de la primacía de la realidad y la presunción del art. 23 LCT, que impone considerar existente un contrato de trabajo cuando una persona presta servicios a favor de otra, salvo prueba en contrario.

4.- Por último, cabe destacar que por haber incontestado la demanda la parte accionada, conforme surge de decreto de fecha 24/11/2022, resulta de aplicación el art. 58 CPL, el cual prevé que se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario, por encontrarse comprobada la “efectiva prestación de servicios”.

Al respecto, cabe destacar que la Excma. Cámara del Trabajo de Concepción, Sala 2, en “Fernández Claudio Vs. Centro de Alta Complejidad España S.R.L. S/ cobro de pesos”, sentencia N° 292 del 31/08/2017, consideró lo siguiente: “Cabe destacar que la prueba de la “efectiva prestación de servicios” es exigida exclusivamente al trabajador tanto por el art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo como por el Código de Procedimientos Laboral, que lo exige aún para el caso de incontestación de demanda (ver art. 58 segundo párrafo, última parte), así, probada la efectiva prestación de servicios recién se aplican al principal las presunciones previstas tanto por la ley de fondo como la de rito”.

5.- Declarada la existencia de la relación laboral, corresponde ahora el tratamiento sobre sus características.

Al respecto, cabe destacar que deviene procedente aplicar el apercibimiento dispuesto por el art. 58 CPL, conforme fuera tratado en párrafos anteriores.

Por ello, al no existir prueba en contrario, corresponde tener a la demandada por conforme con relación a las siguientes características de la relación laboral denunciada por el actor en su escrito de demanda:

Fecha de ingreso: Entonces, y respecto a su fecha de ingreso, afirma el actor que la relación laboral comenzó en mayo de 2017.

Con respecto a la fecha de ingreso, cabe destacar que por haber incontestado la demanda la parte accionada, conforme surge de decreto de fecha 22/04/2021, resulta de aplicación el art. 58 CPL el cual prevé que se presumirán como ciertos los hechos invocados por la actora, salvo prueba en contrario.

Teniendo entonces presente lo afirmado por el actor en la demanda, sumado al apercibimiento previsto en el art. 58 CPL, conforme fuera tratado en párrafos anteriores, sin que exista prueba en contrario que lo desvirtúe, considero que el Sr. Soria logró acreditar que ingresó a trabajar en la fecha que denunció en su escrito de demanda. Así lo declaro.

Jornada: Con respecto a la jornada, siendo lo normal y habitual la jornada completa, no cabe duda que es el empleador quien debe acreditar y justificar las razones de la reducción de la jornada completa habitual de la actividad, lo cual no sucedió en este caso.

Por otro lado, surge de lo afirmado en la demanda y corroborado por la prueba testimonial que el actor no tenía un horario fijo, dado que realizaba viajes extensos y capacitaciones, por lo que debe considerarse que cumplió jornada completa.

Categoría y CCT aplicable: la parte actora no denunció convenio alguno. Conforme doctrina legal de la CSJT en “Albarracín Segundo Crisóstomo vs. AGEJ” (Sent. N° 1376, 21/12/2015), resulta arbitraria la aplicación de un CCT no invocado por el trabajador, motivo por el cual corresponde tener al actor como fuera de convenio. Así lo declaro.

Remuneración: no habiéndose producido prueba en contrario, corresponde estar a la suma denunciada por el actor en su demanda, esto es, $23.500 mensuales ($18.000 en concepto de sueldo y $5.500 en concepto de viáticos), en aplicación de la presunción del art. 58 CPL.. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: distracto: justificación, tipo y fecha de extinción del contrato de trabajo.

1.- El actor manifestó que, durante el mes de noviembre de 2018, insistió reiteradamente en el pago de haberes adeudados, a lo que la demandada respondió que “no se abonarían lo que se debía y que ya no precisaban de sus servicios”. En consecuencia, el 15/11/2018 remitió telegramas colacionados intimando a la empresa a regularizar su situación laboral, registrando el vínculo bajo la modalidad de relación de dependencia, abonando haberes adeudados (incluidos SAC, vacaciones y diferencias salariales) y corrigiendo la registración fraudulenta bajo el régimen de monotributo. Ante la falta de contestación, advirtió que se consideraría despedido por exclusiva culpa de la empleadora.

Posteriormente, en fecha 29/11/2018, el actor reiteró sus intimaciones mediante los TCL CD N° 079504311, 079504299 y 079504339. En estas comunicaciones, ratificó las intimaciones anteriores, denunció haberse considerado gravemente injuriado y, en consecuencia, colocado en situación de despido indirecto, imputando la ruptura del vínculo a la exclusiva responsabilidad de la demandada. De dichos telegramas, al menos los remitidos a los domicilios de 24 de Septiembre 910 y Av. Mate de Luna 2647 fueron debidamente recepcionados con sello de “confronte y sellado”, mientras que otros fueron devueltos con constancia de “rechazado” o “cerrado/ausente”.

Cabe destacar además que la demandada incurrió en incontestación de la demanda, resultando de aplicación el apercibimiento del art. 58 CPL, y que también fue declarada su incomparecencia a la prueba confesional, conforme decreto de fecha 18/12/2024, teniéndose por reconocidas ficta mente las posiciones del pliego que daban cuenta de la relación laboral, las tareas cumplidas, la remuneración percibida y la defectuosa registración bajo monotributo.

2.- Al respecto, corresponde recordar que el art. 242 LCT establece que una de las partes podrá denunciar el contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria, y que por su gravedad no consienta la prosecución del vínculo. La valoración de la injuria debe ser efectuada prudencialmente por los jueces, teniendo en cuenta el carácter de las relaciones que emergen del contrato de trabajo y las modalidades y circunstancias personales de cada caso.

En doctrina, la injuria se ha definido como un acto u omisión contrario a derecho que importa la inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesiona el vínculo laboral. La doctrina y jurisprudencia coinciden en que deben concurrir tres presupuestos de hecho: (a) un incumplimiento contractual relevante; (b) la imputabilidad al responsable; y (c) la afectación del vínculo de tal entidad que impida su prosecución. (Ackerman, M. E., “Sobre la denominada valoración judicial de la gravedad de la injuria”, Procedimiento Laboral III, Rubinzal-Culzoni, 2008, N° 1, págs. 87-96).

3.- Del análisis del intercambio epistolar reseñado, resulta probado que el contrato de trabajo se extinguió por decisión del trabajador mediante despido indirecto comunicado a la demandada, con fundamento en la falta de pago de haberes adeudados y la ausencia de registración laboral correcta, pese a haber sido intimada a subsanar dichas irregularidades.

El actor cumplió con el requisito legal de intimar previamente a la empleadora a regularizar su conducta, otorgando plazos razonables bajo apercibimiento de considerarse despedido. La omisión de respuesta válida por parte de la demandada, sumada a su negativa tácita a cumplir, constituyen una injuria de gravedad suficiente que justifica el despido indirecto en los términos de los arts. 242 y 246 LCT.

La jurisprudencia local ha sostenido que la negativa del empleador a registrar correctamente la relación laboral, pese a la intimación del trabajador, constituye injuria grave que autoriza a éste a colocarse en situación de despido (Cámara del Trabajo de Concepción, Sala II, “Ávila Ángel Miguel vs. Sleiman Isaac y otros”, Sent. N° 12 del 15/02/2017). En el mismo sentido, la CSJT ha reiterado que la defectuosa registración laboral lesiona el principio de buena fe (art. 63 LCT), tornando inviable la prosecución del contrato.

4.- Por lo tanto, teniendo en cuenta lo resuelto en la Primera Cuestión y el plexo probatorio reseñado (documental, testimonial, confesional ficta e incontestación de demanda), corresponde concluir que el distracto se produjo por despido indirecto justificado, con fecha de extinción fijada el 29/11/2018, día en que fueron recepcionados los telegramas CD N° 079504311 mediante los cuales el actor se colocó en situación de despido. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: Rubros reclamados.

Corresponde en este punto analizar por separado la procedencia de los rubros reclamados por la actora, de acuerdo a lo previsto por el art. 214 inc. 6 CPCC, los cuales deberán liquidarse teniendo en cuenta: que la relación de trabajo entre las partes inició el 01/05/2017 y se extinguió el 29/11/2018; y la mejor remuneración mensual y habitual conforme lo detallado en la demanda ($23.500):

Rubros derivados del Contrato de Trabajo:

- Salario proporcional: atento a lo resuelto en la segunda cuestión y habiendo declarado el despido indirecto con justa causa, y por no surgir acreditado su pago, el actor tiene derecho a este rubro, correspondiente a 29 días del mes de noviembre de 2018, por haberse extinguido el vínculo laboral el 29/11/2018.

- Vacaciones proporcionales: atento lo expresamente previsto en el art. 156 de la LCT, las vacaciones proporcionales al último año de despido se deben pagar sea que la extinción del contrato de trabajo se extinga por despido directo o indirecto justificado o no. Por lo tanto, el actor tiene derecho a este rubro.

- SAC proporcional: es indudable que en nuestro derecho el sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia, como un accesorio necesario, con la particularidad que su pago está diferido en el tiempo. Por ello, atento

a que constituye un verdadero derecho de los trabajadores y a lo expresamente previsto en el art. 123 de la LCT, este rubro deviene procedente.

Rubros sancionatorios:

- Indemnización por antigüedad: Habiéndose declarado justificado el despido indirecto dispuesto por el trabajador, corresponde hacer lugar al reclamo de los accionantes (art. 245 LCT). Así lo declaro.

Consecuentemente, corresponde condenar a la demandada al pago de la indemnización por antigüedad, por lo que deberá abonar a la accionante el monto que resulte de calcular lo equivalente a la mejor remuneración mensual, normal, habitual y devengada del último año por cada año trabajado o fracción mayor a tres meses. Tomando en consideración la fecha de ingreso del actor y la fecha de egreso de los mismos. Así lo declaro.

- Indemnización sustitutiva de preaviso: al tratarse de despido indirecto con justa causa conforme a lo considerado y en virtud de lo dispuesto por los arts. 231 y 232 de la LCT, el rubro reclamado resulta procedente.

Al tener el actor una antigüedad menor a 5 años, le corresponde percibir en virtud de este concepto el monto de 1 mes de sueldo por este concepto. Así lo declaro.

- S.A.C. sobre preaviso: al tratarse de un despido indirecto sin justa causa, siendo este un rubro de pago obligatorio, el actor tiene derecho al cobro de este concepto. Así lo declaro.

Sobre ello, nuestra Corte Suprema de Justicia señaló “...Tal como lo ha sostenido esta Corte en anteriores pronunciamientos, y conforme la interpretación armónica de los artículos 232 y 121 de la LCT, la remuneración que se devenga durante el lapso del preaviso omitido está compuesta tanto por la que resulta de pago inmediato a la finalización de cada mes (retribución mensual) como por la que es de pago diferido a la finalización del semestre respectivo o sueldo anual complementario (cfr. CSJT sentencia N° 840 del 13-11-1998 in re: “Pesoa, Alfredo y otros vs. Sociedad Argentina de Autores y Compositores de Música (S.A.D.A.I.C.) s/ Cobros”); por lo que la indemnización sustitutiva del preaviso debe liquidarse computando la remuneración que hubiera correspondido al trabajador durante el lapso del preaviso omitido con más la proporción del sueldo anual complementario devengado (cfr. CSJT sentencia N° 223 del 03-5-2011 en autos: “Serrano, Víctor Oscar vs. Minera Codi Conevial S.A. s/ Indemnización por despido”)...” (CSJT, Dominguez Rodolfo vs. Vicente Trapani SA s/ Cobro de Pesos - sentencia n° 107 del 07/03/2012).

- Integración mes de despido: teniendo en cuenta que la integración del mes de despido sólo procede si el empleador despide al trabajador sin otorgarle preaviso o bien en el despido indirecto con justa causa, conforme lo establecido por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Fallo Plenario N° 30, en "Tomasello, Vicente C/ Barranco Hnos.", por lo resuelto en la primera y segunda cuestión, y al prosperar el despido indirecto con justa causa, resulta procedente este rubro de acuerdo a lo previsto en el art. 233 LCT, correspondiente a 1 día del mes de noviembre de 2018, por haberse extinguido el vínculo laboral el 29/11/2018.

Rubros sancionatorios:

- Ley 24013 - art. 8: La citada ley sanciona tanto el trabajo clandestino total como la clandestinidad parcial en función de la fecha de ingreso posdata o el registro de una remuneración falsa.

Lo novedoso de la norma es la implementación de un sistema en virtud del cual se persigue, en primer término, el cumplimiento de la ley y sólo frente a la conducta reticente del empleador, la sanción económica.

De presentarse alguno de los casos indicados, conforme su art. 11, el trabajador debe intimar al empleador para que en un plazo de 30 días normalice su situación. Esta intimación debe ser realizada por escrito y de forma fehaciente (telegrama o carta documento) mientras esté vigente el vínculo laboral, consignando en forma precisa cuáles son las irregularidades en la registración. El plazo se comienza a contar a partir del momento en que el empleador recibe el telegrama o carta documento.

Además de la intimación efectuada en forma fehaciente por el trabajador o la asociación sindical que lo represente, a fin que el empleador proceda a la inscripción, establezca la real fecha de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, el artículo 47 de la Ley 25.345, agregó que, se debe remitir a la Afip, de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, copia del requerimiento señalado anteriormente.

En el presente litigio el actor reclama la aplicación del art. 8 de la Ley 24013, el cual prescribe: “El empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976).”.

Bajo dichos lineamientos, teniendo en cuenta que de acuerdo a lo considerado en la segunda y tercera cuestión la existencia de relación laboral y su deficiente registración fueron acreditadas, corresponde verificar que el trabajador haya actuado conforme lo señalado por la normativa referenciada a fin que proceda la multa.

Así, se observa que el trabajador cumplió con:

a) intimar al empleador a fin que proceda a registrar el contrato de trabajo. Del intercambio epistolar se observa el cumplimiento de este requisito.

b) remitir a Afip (hoy ARCA) la copia de ese requerimiento. Este requisito no se observa cumplido en el intercambio epistolar.

De lo analizado, concluyo que no se encuentran reunidos los requisitos exigidos por la ley para que sea procedente esta multa. Por ende, corresponde rechazar la misma. Así lo declaro.

- Indemnización art. 2 Ley 25.323: La ley 25.323 (BO del 11/10/2000) que estableció un incremento de las indemnizaciones laborales en distintos supuestos, en su artículo 2 prevé: “Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, éstas serán incrementadas en un 50%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago.”

El objetivo perseguido es compeler al empleador a abonar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido y evitar litigios. Así, la sanción no se vincula con la causa del despido, sino que castiga la conducta dilatoria que genera gastos y pérdidas de tiempo.

Su procedencia requiere, por un lado, la intimación fehaciente por escrito (carta documento o telegrama) del trabajador o de la asociación sindical con personería gremial que lo represente con consentimiento por escrito del interesado por un plazo de 2 días hábiles y, por otro lado, la mora del empleador.

En el caso concreto, de la lectura y reseña del intercambio epistolar, se desprende que la parte actora no realizó intimación al pago de la indemnización prevista por el art. 2 de Ley 25.323.

Entonces, dado que el trabajador no intimó al pago de la multa analizada, considero que no están acreditados los requisitos para la procedencia de la multa reclamada.

En base a lo expuesto, corresponde rechazar la procedencia del incremento indemnizatorio previsto en el art. 2 de la Ley 25.323. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN: Intereses. Planilla de capital e intereses.

Intereses: En cuanto al cómputo de intereses, en primer término corresponde recordar que, de acuerdo con la jurisprudencia sentada por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa Olivares vs. Michavila, la aplicación de la tasa de interés debe resultar una actividad de ejercicio de

prudencia judicial para cumplir con una finalidad restaurativa.

En tal sentido, se estableció que es necesario que los magistrados intervinientes cuenten con la libertad para estudiar y resolver, en cada causa en las que intervengan, cuál es la tasa aplicable y apropiada para generar justicia en el caso concreto; sin perder de vista la realidad económica. Comparto, particularmente, el razonamiento de que resulta inconveniente fijar un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial, sino que debe estarse a las circunstancias particulares de cada caso.

Es que, en efecto “La aplicación formal de las matemáticas, no garantiza resultados de justicia material, pues -por el contrario- puede consagrar verdaderas injusticias desde esta perspectiva. Partiendo de esta premisa, y en análogo sentido al aquí expresado, una adopción general de la tasa activa podría conducir a resultados igualmente disvaliosos que los que se pretenden evitar, pues, cabe reiterar una vez más, la aplicación formal de las matemáticas, no asegura resultados de justicia material. (sentencia n° 937 del 23/09/2014).”

Por lo tanto entiendo que para poder alcanzar una solución más justa y equitativa a la luz de la realidad económica, teniendo en cuenta que debe asegurarse el principio de reparación integral enriquecimiento sin causa a favor del acreedor y que; además, cada fuero debe tender a establecer criterios uniformes para la regulación de las diversas situaciones, resulta necesario realizar un análisis del impacto económico de los tipos de interés.

Particularmente, al momento de establecer el tipo de tasa de interés debe evitarse una comparación entre tasas que podría resultar en un yerro contable. Al respecto, entiendo que aunque la tasa activa refleje siempre un porcentaje mayor que la tasa pasiva cuando se consulta respecto de una fecha determinada; la manera en la que se devengan los intereses genera variaciones que pueden afectar el cálculo final. En efecto, mientras que la tasa activa cuenta con un porcentaje de actualización diario que no se acumula, el cómputo de la tasa pasiva se realiza en función de acumular las variaciones diarias con aquellas ocurridas anteriormente. De tal modo, en algún punto, el efecto por acumular intereses sobre intereses, se torna significativo, al punto de arrojar un resultado final que termina por encima de la activa. La experiencia en el cómputo de los intereses indica que, mientras más largo el período para actualización más se nota el efecto acumulativo, evidenciando la fuerza del interés compuesto.

Consecuentemente, entiendo que la forma de determinar cuál tipo de tasa de interés resulta más beneficiosa para la parte trabajadora requiere de la comparativa, expresada en números finales, que resulta de aplicar una u otra forma de actualizar la deuda.

De acuerdo a ello, teniendo en cuenta que es una facultad de los magistrados recurrir a la utilización de las herramientas digitales disponibles, siempre que estas no constituyan una vulneración a la estructura del debido proceso, advierto que existe una forma accesible, gratuita y regular para poder realizar los cálculos comparativos. En tal sentido, la página web https://colegioabogadostuc.org.ar/herramientas/actualizacion ofrece la posibilidad de calcular en pocos segundos el impacto de utilizar la tasa activa o la tasa pasiva sobre la deuda.

De tal modo, al comparar las tasas para el período de actualización correspondiente a la presente causa (06/12/2018 a 31/08/2025), según consulta realizada en la página mencionada, observo que la tasa activa para descuento de documentos a 30 del Banco de la Nación Argentina genera un porcentaje de actualización del 403,92% mientras que la tasa pasiva para depósitos del Banco Central de la República Argentina genera un porcentaje de actualización del 1.201,28%.

Consecuentemente, entiendo que existe una evidente disminución del crédito si se utiliza la tasa activa en lugar de la tasa pasiva, situación que vulnera los créditos laborales que se encuentran protegidos por el art. 14 bis de la Constitución y los Tratados Internacionales Incorporados.

De tal manera, en consideración a que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 de la CN), que su crédito reviste naturaleza alimentaria, el proceso inflacionario que atraviesa nuestro país y que es función primordial de los jueces fijar intereses acorde a la realidad socioeconómica evitando que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena, estimo prudente en la presente causa aplicar la tasa pasiva del BCRA al 02/09/2025. Así lo declaro.

Finalmente, se deben distinguir dos cuestiones en relación a la aplicación de los intereses sobre la deuda reconocida en la resolución.

En primer lugar, si la parte condenada no paga la deuda calculada en la planilla de condena dentro del plazo establecido, se le aplicará un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada y liquidada en la sentencia. Este interés correrá desde la fecha de la mora y se calculará sobre la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencidas.

En segundo lugar, si el deudor paga la deuda en tiempo y forma, sólo se calcularán los intereses devengados desde que cada suma es debida hasta la fecha del pago total. No se capitalizarán los intereses de la liquidación judicial que se practica en la presente. Los intereses se calcularán sobre el capital de cada condena y siempre se tomarán en consideración los intereses de la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencidas. Así lo declaro.

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

Fecha de Ingreso: 01/05/2017

Fecha de Egreso: 29/11/2018

Antigüedad art. 245: 2

Antigüedad real: 1 año, 6 meses y 28 días

Categoría: Fuera de convenio

Mejor Remuneracion $ 23.500,00

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubros derivados del contrato de trabajo

1- Salario proporcional

($ 23.500,00 / 30 x 29) $ 22.716,67

2- SAC proporcional

($ 23.500,00 / 360 x 149) $ 9.726,39

3- Vacaciones proporcionales

($ 23.500,00 / 25 x 14/360*329) 13 $ 940,00 $12.220,00

Rubros indemnizatorios

4- Indemnización por Antigüedad

($ 23.500,00 x 2) $ 47.000,00

5- Indemnización Sustitutiva Preaviso

($ 23.500,00 x 1) $ 23.500,00

6- Incidencia del SAC s/Indemnización Sustitutiva de preaviso

($ 23.500,00 / 12) $ 1.958,33

7- Integración mes de despido

($ 23.500,00 / 30 x 1) $ 783,33

Total Rubro 1 a 7 en $ $ 117.904,72

Intereses Tasa Pasiva a partir del 06/12/2018 al 02/09/2025 1204,56% $ 1.420.233,91

Total Rubros 1 a 7 actualizado $ 1.538.138,63

Total Condena actualizada $ 1.538.138,63

QUINTA CUESTIÓN: Costas.

Teniendo en cuenta las cuestiones consideradas, que prosperan los rubros indemnizatorios de mayor importancia (en concepto de indemnización por antiguedad, previso, SAC s/ previso, integración mes de despido, salario proporcional, vacaciones proporcionales y SAC proporcional) y que resultan rechazados otros (Multa Art. 2 Ley 25.323 y Art. 8 Ley 24.013), corresponde imponer las costas en forma proporcional a las partes considerando tanto los parámetros antes enunciados como también el resultado económico del proceso (art. 108 CPCC, supletorio conf. art. 49 CPL y la doctrina que emana de la CSJT en precedente “Santillán de Bravo vs ATANOR”, Sent. 37/2019).

El demandado deberá soportar el 80% de las costas devengadas por la parte actora y el 100% de las propias.

El accionante deberá cargar con el 20% de las costas propias (art. 108 del CPCCT supletorio al fuero). Así lo declaro.

SEXTA CUESTIÓN: Honorarios.

Atento a lo que establece el Código Procesal del Fuero (art.46 Ley 6204), corresponde pronunciarme sobre los aranceles del profesional que intervino en la presente causa, teniendo en cuenta la eficacia de los escritos presentados, etapas cumplidas, resultado final del litigio, etc.

Por el resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta la suma de $ 1.538.138,63.

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por el profesional, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

Al letrado Miguel Angel Diosquez Dupuy, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la parte actora, durante dos etapas del proceso principal, la suma de pesos trescientos treinta y cinco mil treinta y nueve con 17/100 ($335.039,17) -base x 14% más 55% por el doble carácter-.

Surge de los cálculos antes realizados, que los resultados obtenidos son menores al valor mínimo de la consulta escrita fijado por el Colegio de Abogados ($560.000).

Al respecto, cabe destacar que el art. 38 in fine de Ley 5480 establece concretamente que: "En ningún caso los honorarios del abogado serán inferiores al valor establecido para una (1) consulta escrita vigente al tiempo de la regulación".

En virtud de ello, se regula la suma de pesos quinientos sesenta mil ($560.000) en concepto de honorarios profesionales a favor del letrado Miguel Angel Diosquez Dupuy.

Asimismo, en virtud de lo dispuesto por los arts. 46 inc. 2 del CPL y 59 de Ley 5480, por la reserva realizada en Sentencia N° 24 del 12/11/2021, la suma de pesos sesenta y siete mil siete con 83/100 ($67.007,83) -base x 20%-.

Por lo expuesto,

RESUELVO

1.- ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA incoada por el Sr. **Germán Miguel Soria**, DNI N° 35.521.992, en contra de **Elite Security Group S.R.L.**, CUIT N° 30-70795285-3, por la suma total de **$1.538.138,63 (pesos un millón quinientos treinta y ocho mil ciento treinta y ocho con 63/100)** en concepto de Salario proporcional, SAC proporcional, vacaciones proporcionales, indemnización por antiguedad, preaviso, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, con sus respectivos intereses, suma que deberá ser depositada en el plazo de 10 días de ejecutoriada bajo apercibimiento de lo dispuesto por el art. 147 y concordantes del C. P. L., en una cuenta abierta en el Banco Macro -sucursal Tribunales- a nombre de la actora y como perteneciente a esta causa, Juzgado y Secretaría.

2.- RECHAZAR los rubros reclamados en conceptos de Multa Art. 2 Ley 25.323 y Art. 8 Ley 24.013, por lo considerado.

3.- COSTAS, conforme lo considerado.

4.- REGULAR HONORARIOS:

Al letrado Miguel Angel Diosquez Dupuy, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la parte actora, durante dos etapas del proceso principal, la suma de pesos quinientos sesenta mil ($560.000), por lo considerado.

Por la reserva realizada en Sentencia N° 24 del 12/11/2021, la suma de pesos pesos sesenta y siete mil siete con 83/100 ($67.007,83), por lo considerado.

Una vez firme la presente sentencia, los honorarios regulados deberán ser abonados en el término de 10 (diez) días conforme lo dispone el art. 23 de la Ley 5480. Vencido dicho plazo, operarán las prescripciones de los arts. 601 y 608 del CPCC, supletorio, convirtiendo el crédito en ejecutorio, en cuyo caso el acreedor podrá solicitar las medidas correspondientes para su cobro.

5.- Planilla fiscal: Procédase por Secretaría Actuaria a su confección (cfr. art. 13 del CPL).

6.- Comuníquese a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán a través de su casillero digital denunciado.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.JPF Juzgado del Trabajo IX nom

DR. HORACIO JAVIER REY

JUEZ

JUZGADO DEL TRABAJO 9° NOMINACIÓN

Actuación firmada en fecha 05/09/2025

Certificado digital:
CN=REY Horacio Javier, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20224140860

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