Expediente: **60/25**
Carátula: **DIAZ MARIA LORENA C/ SANATORIO RIVADAVIA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **18/11/2026 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - DIAZ, Maria Lorena-ACTOR
20305984192 - SANATORIO RIVADAVIA S.A., -DEMANDADO
20107926853 - POSSE CUEZZO, EDUARDO-POR DERECHO PROPIO
20305984192 - MENA ARAUJO, JUAN MARTIN-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO X

ACTUACIONES N°: 60/25

H105026475958

JUZGADO: DEL TRABAJO DE LA X° NOMINACIÓN

JUICIO: "DÍAZ, MARÍA LORENA c/ SANATORIO RIVADAVIA SA s/ COBRO DE PESOS" - EXPTE. N° 60/25.-

San Miguel de Tucumán, 17 de noviembre de 2026.-

AUTOS Y VISTOS: Vienen a despacho, para dictar sentencia definitiva, los autos del epígrafe que se tramitaron por ante este Juzgado del Trabajo de la Xa. Nominación.

ANTECEDENTES Y NARRATIVA DE LOS HECHOS:

DEMANDA: El 12/02/2025, se presentó el letrado Eduardo Posse Cuezzo, MP N.° 1953, como apoderado de la Sra. **MARÍA LORENA DÍAZ**, **DNI N° 27.575.315**, con domicilio real en el barrio Independencia, Manzana A, Block 8, departamento 4, de esta ciudad, conforme al poder ad litem que acompañó.

En tal carácter, inició demanda en contra del **SANATORIO RIVADAVIA SA**, por la suma de **SEIS MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL CIENTO VEINTIÚN PESOS CON TRECE CENTAVOS ($6.258.121,13)**, o lo que en más o en menos resulte de las constancias de autos, conforme a la planilla incorporada en la demanda.

Relató que **comenzó a trabajar** para la demandada el 04/05/2020, aunque su relación laboral fue registrada recién el 01/11/2021. Explicó que realizaba **tareas** de economato, limpieza y distribución de desayunos y comidas a los pacientes internados, correspondientes a la **categoría** de mucama de piso del CCT N° 122/75.

Manifestó que cumplía **jornadas** de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, en turnos rotativos de 06:00 a 14:00 y de 14:00 a 22:00 horas, aunque en algunas ocasiones trabajaba jornadas de dieciséis horas. Sostuvo que percibía una **remuneración** inferior a la prevista convencionalmente y que, para enero de 2025, le correspondía cobrar $920.000.

En cuanto a la **extinción del vínculo**, relató que el 22/01/2025, mientras cumplía sus tareas habituales, la supervisora del turno tarde (Belén Abregú), le indicó que debía hablar con el jefe de personal del sanatorio, quien le comunicó verbalmente su despido, sin expresar causa alguna.

Expuso que, al no recibir una comunicación escrita, el 24/01/2025 remitió un telegrama mediante el cual intimó a la empleadora a aclarar su situación laboral y regularizar las obligaciones laborales incumplidas. Ante la falta de respuesta, el 30/01/2025 reiteró su intimación, denunció que no se le asignaban tareas y reclamó la correcta registración de su fecha de ingreso, categoría, jornada y remuneración, así como la regularización de sus aportes a la seguridad social.

Frente a esa situación, remitió un nuevo telegrama en el que consideró que el **silencio** de la empleadora constituía una injuria que impedía continuar la relación laboral. Allí manifestó que tenía por extinguido el vínculo desde el 22/01/2025, fecha en la que, según su versión, se le había comunicado verbalmente el despido y posteriormente impedido continuar trabajando.

Fundó su derecho, practicó planilla y solicitó que se hiciera lugar a la demanda, con costas.

AMPLIACIÓN DE DEMANDA: Posteriormente, la parte actora amplió su presentación e informó que, luego de iniciada la demanda, el 13/02/2025 recibió una carta documento de Sanatorio Rivadavia SA, mediante la cual la empleadora rechazó sus intimaciones, negó el despido verbal, la falta de asignación de tareas y las irregularidades registrales denunciadas.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA: Corrido el traslado de ley, el 20/03/2025 se presentó el letrado Juan Martín Mena Araujo, MP N.° 6840, como apoderado de **SANATORIO RIVADAVIA SA**, **CUIT N° 33-54611724-9**, con domicilio en la calle Virgen de la Merced N° 546 de San Miguel de Tucumán. En tal carácter, contestó demanda, negó los hechos invocados por la actora, salvo aquellos expresamente reconocidos, y solicitó su rechazo con costas.

Reconoció la existencia de la relación laboral, las tareas desarrolladas por la Sra. Díaz y su encuadramiento en la categoría de mucama de piso del CCT N° 122/75. También admitió que recibió capacitación y elementos de protección para el desempeño de sus funciones.

Sin embargo, negó la fecha de ingreso denunciada en la demanda y sostuvo que la trabajadora comenzó a prestar servicios el 01/11/2021, afirmó que cumplía turnos rotativos de 06:00 a 14:00 y de 14:00 a 22:00 horas, sin exceder las ocho horas diarias ni las cuarenta y ocho semanales, con el correspondiente descanso semanal.

Negó la existencia de diferencias salariales y sostuvo que las remuneraciones eran abonadas mediante depósitos en la cuenta sueldo de la trabajadora. También afirmó que había cumplido con el pago de vacaciones y sueldo anual complementario.

Respecto de los acontecimientos del 22/01/2025, brindó una versión diferente. Explicó que la actora venía mostrando falta de predisposición en el cumplimiento de sus tareas y que ese día mantuvo un

entredicho con su supervisora Belén Abregú, a raíz de un llamado de atención relacionado con su desempeño. Señaló que, luego de recibir el informe de la supervisora, el jefe de personal Jorge Carabajal, le efectuó un apercibimiento verbal, sin que existiera intención de extinguir la relación laboral.

Afirmó que, desde esa fecha, la actora dejó de concurrir a trabajar sin justificación. Agregó que el jefe de personal se comunicó con ella, tanto personalmente como por teléfono, para informarle los días y horarios en los que debía presentarse a prestar servicios, pero que la trabajadora no retomó sus tareas.

En relación con el intercambio telegráfico, cuestionó las intimaciones cursadas por la actora y sostuvo que no contenían un apercibimiento claro y expreso de considerarse despedida ante un eventual incumplimiento.

Impugnó la planilla presentada con la demanda, desconoció la autenticidad de la constancia policial del 24/01/2025 y de los telegramas del 24/01/2025 y 18/02/2025. Por el contrario, reconoció la carta documento del 11/02/2025 y los recibos de haberes acompañados.

Finalmente, ofreció prueba documental, formuló reserva del caso federal y solicitó el rechazo íntegro de la demanda, con costas.

APERTURA A PRUEBAS: Por decreto del 07/05/2025, se ordenó la apertura de la causa a prueba.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN: El 01/08/2025 se celebró la audiencia de conciliación.

INFORME DE PRUEBAS: El 03/11/2026, el actuario presentó su informe sobre la actividad probatoria desarrollada en autos.

AUTOS A DESPACHO PARA RESOLVER: Por providencia del 13/11/2026, se ordenó pasar los presentes autos a despacho para resolver la sentencia definitiva; quedando firme y en condiciones de resolver el día de hoy.

ANÁLISIS DEL CASO Y FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN.

I.- Entrando al análisis sustancial de la cuestión, debo señalar que conforme a los términos de la demanda y su responde, constituyen **hechos admitidos** y, por ende, exentos de prueba:

1) La existencia de la relación laboral que vinculó a la Sra. María Lorena Díaz con la demandada Sanatorio Rivadavia S.A.

2) La prestación de tareas de economato, limpieza y distribución de desayunos y comidas a los pacientes internados, correspondientes a la categoría de mucama de piso, conforme al CCT N° 122/75.

3) La jornada laboral de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Si bien la actora manifestó que en ocasiones cumplía jornadas de dieciséis horas, circunstancia negada por la demandada, no reclamó horas extras ni diferencias remuneratorias derivadas de una mayor extensión de su jornada. Por lo tanto, se trata de una *controversia aparente*, que carece de incidencia en la resolución de los rubros reclamados y no requiere un pronunciamiento específico.

4) La emisión de la carta documento del 11/02/2025 por Sanatorio Rivadavia SA, cuya autenticidad fue expresamente reconocida por la demandada, así como la autenticidad de los recibos de haberes acompañados por la actora.

En cuanto a las restantes piezas postales y documentación acompañada, su autenticidad y recepción deberán determinarse conforme a los reconocimientos, desconocimientos y demás constancias procesales, teniendo presente lo dispuesto por el art. 88 del CPL.

Atento a ello, tengo por acreditados los hechos expresamente admitidos, lo que permite encuadrar la relación laboral bajo examen en el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo N.° 20.744 y el CCT N.° 122/75, sin perjuicio de las demás normas que resulten aplicables.

Así lo declaro.-

II.- En mérito a lo expuesto, las **cuestiones controvertidas** a dilucidar y de justificación necesaria sobre las cuales debo expedirme, conforme al artículo 265, inciso 5° del CPCC, son las siguientes:

1) Fecha de ingreso.

2) Fecha, causal y justificación del distracto.

3) Rubros y montos reclamados.

4) Intereses.

5) Costas.

6) Honorarios.

Antes de ingresar al tratamiento de las cuestiones a resolver, es importante aclarar que éste se efectuará en el marco de la facultad conferida a los magistrados por los artículos 32, 33, 34 del CPCC, aplicando el derecho de acuerdo con las reglas de la sana crítica racional y con prescindencia de la calificación que hayan podido darle los litigantes, en consonancia con el derecho vigente y el bloque de constitucionalidad federal y de convencionalidad.

Así, la resolución que se intenta ha de ser una decisión prudente, razonada y derivada de la legislación.

Así lo declaro.-

PRIMERA CUESTIÓN: Fecha de ingreso.

1.- La parte actora sostiene que comenzó a trabajar bajo la dependencia de Sanatorio Rivadavia SA el 04/05/2020, aunque su relación laboral fue registrada recién el 01/11/2021. Afirma, por lo tanto, que durante ese período prestó servicios sin la debida registración laboral.

Por su parte, la demandada niega que la Sra. Díaz haya ingresado el 04/05/2020 y sostiene que la relación laboral comenzó el 01/11/2021, fecha desde la cual se encontraba correctamente registrada.

1.1. Expuesta las posturas de las partes, cabe destacar, a los fines de analizar el presente caso que, si bien el art. 322 CPCC establece que cada una de las partes deberá probar el presupuesto de hecho de la norma que invocara como fundamento de su pretensión, defensa o excepción; también expresa, en su primera parte, que incumbirá la carga de la prueba a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido o de un precepto jurídico que el juez no tenga el deber de conocer.

Es decir que, en este caso, corresponde a la actora acreditar que prestó servicios para la demandada con anterioridad a la fecha registrada, mediante elementos probatorios suficientes para

generar convicción sobre la existencia de ese vínculo durante el período denunciado

Así lo declaro.-

1.2. Planteada en esos términos la cuestión corresponde proceder al análisis del plexo probatorio recordando que, por el principio o juicio de relevancia, puede el sentenciante considerar sólo aquellas pruebas que entienda tengan importancia para la resolución del litigio.

Analizada entonces la prueba atendible y pertinente para resolver la presente cuestión, cabe decir que:

- Prueba documental de la parte actora.

Acompañó una constancia policial del 24/01/2025, tres telegramas laborales, una carta documento remitida por la demandada, constancias de seguimiento postal, recibos de haberes y una fotografía de una planilla de personal.

La constancia policial del 24/01/2025 fue desconocida expresamente por la demandada al contestar la acción y no se cuenta con un informe de la autoridad emisora que permita verificar su autenticidad.

En cuanto al intercambio epistolar, la actora acompañó los telegramas laborales del 24/01/2025, 30/01/2025 y 18/02/2025, así como la carta documento remitida por la demandada el 11/02/2025 y las constancias de seguimiento postal.

La demandada desconoció expresamente los telegramas del 24/01/2025 y del 18/02/2025. Respecto de la carta documento del 11/02/2025, se cuenta con prueba informativa, cuyo contenido y resultado serán considerados al momento de valorar el intercambio epistolar.

También acompañó recibos de haberes correspondientes a distintos períodos comprendidos entre noviembre de 2021 y diciembre de 2024, en los que se consigna como fecha de ingreso el 01/11/2021 y como categoría laboral la de mucama de piso.

Finalmente, adjuntó una fotografía de una planilla de personal.

- Prueba documental de la parte demandada.

El Sanatorio Rivadavia acompañó recibos de haberes correspondientes al período comprendido entre noviembre de 2021 y enero de 2025, en los que se consigna como fecha de ingreso de María Lorena Díaz el 01/11/2021, su número de legajo (3464) y la categoría de "mucama de piso".

- Prueba informativa.

El 17/11/2025, el Correo Oficial de la República Argentina SA contestó el oficio librado en autos e informó que las copias de las piezas postales acompañadas presentan similitud con los ejemplares obrantes en sus archivos.

Acompañó copias de los telegramas remitidos por la actora los días 24/01/2025, 30/01/2025, 04/02/2025 y 18/02/2025, identificados con los números CD935026983, CD333967205, CD285937793 y CD285938255, respectivamente.

También informó que dichas comunicaciones fueron entregadas los días 27/01/2025, 03/02/2025, 06/02/2025 y 19/02/2025, respectivamente.

- Prueba confesional de la parte actora.

Se ofreció la absolución de posiciones del representante legal de Sanatorio Rivadavia SA, quien no compareció a la audiencia fijada para el 15/10/2026.

Por providencia del 22/10/2026, ante la incomparecencia injustificada del absolvente, se hizo efectivo el apercibimiento dispuesto oportunamente, dejándose establecido que debía tenerse presente, para su valoración en definitiva, lo dispuesto por el art. 360 del CPCC.

El pliego presentado por la actora contiene ocho posiciones. En lo que interesa a esta cuestión, la posición n° 1 refiere a que María Lorena Díaz se desempeñó bajo relación de dependencia de Sanatorio Rivadavia SA desde el 04/05/2020.

- Prueba confesional de la parte demandada.

Se ofreció la absolución de posiciones de María Lorena Díaz, quien tampoco compareció a la audiencia fijada.

Ante su incomparecencia injustificada, también se hizo efectivo el apercibimiento oportunamente dispuesto, con expresa remisión al art. 360 del CPCC para su valoración en definitiva.

El pliego presentado por la demandada contiene once posiciones. En relación con la fecha de ingreso, la posición n° 2 refiere a que la trabajadora se encontraba debidamente registrada, mientras que la posición n° 4 señala que comenzó a trabajar para Sanatorio Rivadavia SA el 01/11/2021.

- Prueba testimonial de la parte demandada:

Declaró el Sr. **Jorge Walter Carabajal**, **DNI N° 21.337.892**, quien manifestó ser empleado de Sanatorio Rivadavia desde 1991 y desempeñarse como jefe de personal.

Expresó que conocía a la Sra. Díaz porque había sido empleada del sanatorio y que cumplía tareas de mucama de piso, función para la cual había sido contratada.

En cuanto a la fecha de ingreso, afirmó que Díaz comenzó a trabajar el 01/11/2021. Explicó que conocía esa circunstancia por su función de jefe de personal, ya que era quien realizaba las entrevistas previas a la contratación y gestionaba las altas tempranas de los trabajadores.

Consultado sobre la existencia de alguna relación entre Díaz y el sanatorio con anterioridad al 01/11/2021, respondió que no había existido ninguna.

Respecto de la jornada laboral, indicó que la trabajadora cumplía ocho horas diarias, de lunes a viernes, en turnos rotativos de 06:00 a 14:00 o de 14:00 a 22:00 horas.

Sobre los acontecimientos del 22/01/2025, manifestó que hubo un entredicho entre Díaz y Belén Abregú, supervisora del sector, relacionado con las ausencias de la trabajadora y el incumplimiento de sus tareas. Calificó negativamente su desempeño durante enero de 2025 y señaló que había registrado numerosas ausencias.

Explicó que, por tratarse de un establecimiento sanitario, las ausencias debían comunicarse oportunamente para permitir la cobertura del puesto de trabajo.

También declaró que el 30/01/2025 intentó comunicarse telefónicamente con Díaz en varias oportunidades para que retomara sus tareas, sin obtener el resultado esperado. Aclaró que él mismo realizó las llamadas y que la trabajadora contaba con su número telefónico personal.

Finalmente, consultado sobre los motivos de la extinción de la relación laboral, manifestó que Díaz se había considerado despedida, aunque aclaró que esa cuestión era tratada por el área legal.

No hay más pruebas que considerar.

1.3. Examinada la documentación incorporada al expediente, observo que los recibos de haberes acompañados por ambas partes consignan como fecha de ingreso el 01/11/2021. Si bien esta circunstancia no descarta por sí sola la posibilidad de que la trabajadora hubiera prestado servicios con anterioridad, tampoco permite acreditar la fecha denunciada en la demanda.

En cuanto a los telegramas laborales remitidos por Díaz, cuya emisión y recepción fueron corroboradas mediante el informe del Correo Argentino del 17/11/2025, advierto que contienen sus manifestaciones respecto de la fecha de ingreso. Sin embargo, tales afirmaciones, formuladas unilateralmente por la trabajadora, no constituyen prueba suficiente de que efectivamente hubiera comenzado a prestar servicios el 04/05/2020.

Merecen especial consideración las pruebas confesionales producidas en autos. Tanto la actora como el representante legal de la demandada dejaron de comparecer a las respectivas audiencias de absolución de posiciones, motivo por el cual se hicieron efectivos los apercibimientos oportunamente dispuestos, quedando su valoración sujeta a lo previsto por el art. 360 del CPCC.

En el pliego ofrecido por la actora, la primera posición refiere a que Díaz comenzó a trabajar para el sanatorio el 04/05/2020. En cambio, en el pliego presentado por la demandada, la cuarta posición sostiene que la trabajadora ingresó el 01/11/2021.

Si bien ambas confesiones fictas recaen sobre afirmaciones contrapuestas, ello no significa que se neutralicen entre sí. Las presunciones que derivan de la incomparecencia de los absolventes deben valorarse junto con las restantes pruebas producidas, atendiendo a las circunstancias concretas del caso.

Desde esta perspectiva, considero que la confesión ficta del representante legal del sanatorio no resulta suficiente para tener por acreditada la fecha de ingreso denunciada por Díaz. La actora no aportó otros elementos que permitieran corroborar la prestación de servicios durante el período anterior a su registración.

En particular, no produjo prueba testimonial que respaldara sus afirmaciones, pese a tratarse de un medio especialmente idóneo para acreditar una relación laboral no registrada, mediante la declaración de personas que hubieran tenido conocimiento directo de las tareas realizadas y del período durante el cual se desarrollaron.

Esta ausencia adquiere importancia frente al desconocimiento expreso de la demandada y a las restantes constancias del expediente. No se trata de exigir una prueba determinada para demostrar la fecha de ingreso, sino de advertir que la afirmación de la actora no encuentra respaldo en otros elementos que permitan corroborarla.

Por el contrario, la demandada produjo la declaración testimonial de Jorge Walter Carabajal, quien manifestó desempeñarse como jefe de personal del sanatorio desde 1991. El testigo afirmó que Díaz ingresó el 01/11/2021 y explicó que conocía esa circunstancia porque, en razón de sus

funciones, realizaba las entrevistas previas a la contratación y gestionaba las altas tempranas del personal. Consultado sobre la existencia de alguna vinculación laboral anterior, respondió que no había existido ninguna.

Si bien Carabajal mantiene una relación de dependencia con el sanatorio, esa circunstancia no basta, por sí sola, para descalificar su declaración. El testigo explicó de manera clara cómo conocía la fecha de ingreso de Díaz.

Sus dichos, además, coinciden con la documentación salarial incorporada al expediente, que consigna el 01/11/2021 como fecha de ingreso. A ello se suma que su testimonio no fue objeto de tacha ni de cuestionamiento alguno por parte de la actora, quien tampoco compareció a la audiencia para solicitar aclaraciones o formular repreguntas.

En estas condiciones, y valorada su declaración junto con las restantes pruebas producidas, considero que sus manifestaciones resultan atendibles para resolver la cuestión controvertida.

En este contexto, considero que la confesión ficta del representante legal de la demandada, por sí sola, no resulta suficiente para acreditar que la Sra. Díaz comenzó a trabajar el 04/05/2020. La actora no produjo otras pruebas que respaldaran esa afirmación. Por el contrario, los recibos de haberes y la declaración testimonial de Carabajal coinciden en señalar el 01/11/2021 como fecha de ingreso.

Por ello, valoradas todas las pruebas en conjunto, no encuentro acreditado que la relación laboral hubiera comenzado con anterioridad

a esa fecha.

En consecuencia, considero que la actora no logró acreditar que hubiera comenzado a trabajar el 04/05/2020, como sostuvo en su demanda. Por ello, corresponde tener como **fecha de ingreso el 01/11/2021**, reconocida por la demandada y respaldada por las pruebas producidas, sin que ello implique adelantar opinión sobre la procedencia de los rubros reclamados.

Así lo declaro.-

SEGUNDA CUESTIÓN: Fecha, causal y justificación del distracto.

2.- No encontrándose controvertida la existencia de la relación laboral que vinculó a las partes, corresponde analizar la fecha, causal y justificación del despido indirecto dispuesto por la demandada.

La actora sostuvo que el 22/01/2025 fue despedida verbalmente por el jefe de personal del sanatorio, luego de un conflicto con su supervisora, Belén Abregú. Ante la falta de una comunicación escrita que aclarara su situación laboral, remitió los telegramas de fechas 24/01/2025, 30/01/2025 y 04/02/2025, en los que reclamó por lo sucedido y sostuvo que la relación laboral había quedado extinguida el 22/01/2025.

Por su parte, la demandada negó haber despedido a Díaz. Reconoció que el 22/01/2025 existió un conflicto con la supervisora Belén Abregú, pero afirmó que, a raíz de lo ocurrido, el jefe de personal, Jorge Carabajal, únicamente le formuló un apercibimiento verbal.

Sostuvo que, posteriormente, la trabajadora dejó de concurrir a prestar servicios y que Carabajal intentó comunicarse con ella para que retomara sus tareas. Cuestionó la existencia de un despido dispuesto por el empleador y la justificación de la ruptura invocada por la actora.

2.1. Planteada en esos términos la cuestión corresponde proceder al análisis del plexo probatorio recordando que, por el principio o juicio de relevancia, puede el sentenciante considerar sólo aquellas pruebas que entienda tengan importancia para la resolución del litigio.

De las posiciones asumidas por las partes surge que no se encuentra controvertida la existencia de un conflicto entre Díaz y su supervisora el 22/01/2025. Lo que corresponde determinar es si, en esa oportunidad, el sanatorio dispuso el despido verbal denunciado por la trabajadora o si, como sostiene la demandada, únicamente se le formuló un apercibimiento y la relación laboral continuó vigente.

Para resolver esta cuestión, corresponde examinar las comunicaciones cursadas entre las partes, la declaración testimonial de Jorge Walter Carabajal y las restantes pruebas producidas, a fin de determinar cuándo y de qué manera se extinguió el vínculo laboral y si la ruptura se encuentra justificada.

El 24/01/2025, María Lorena Díaz remitió un telegrama a Sanatorio Rivadavia SA, en el que denunció haber sido despedida verbalmente el 22/01/2025 e intimó a la empleadora a aclarar su situación laboral. Esta comunicación fue recibida el 27/01/2025, conforme surge del informe del Correo Argentino.

Ante la falta de respuesta, el 30/01/2025 la trabajadora envió un segundo telegrama, mediante el cual reiteró su pedido de aclaración de la situación laboral, sostuvo que no se le asignaban tareas y reclamó la correcta registración de su fecha de ingreso, jornada y remuneración, así como la regularización de los aportes correspondientes. Otorgó un plazo de 48 horas y formuló un apercibimiento referido al inicio de acciones legales y a las sanciones que pudieran corresponder. Esta comunicación fue recibida por la demandada el 03/02/2025.

Posteriormente, el 04/02/2025, la actora remitió un tercer telegrama en el que invocó el silencio de la empleadora frente a sus anteriores intimaciones. Consideró que esa conducta constituía una injuria que impedía continuar la relación laboral y manifestó su decisión de extinguir el vínculo, aunque indicó como fecha de finalización el 22/01/2025, en referencia al despido verbal que había denunciado. Esta comunicación fue recibida por el sanatorio el 06/02/2025.

Por su parte, la demandada remitió una carta documento fechada el 11/02/2025, recibida por la trabajadora el 13/02/2025, mediante la cual negó haber dispuesto su despido verbal y haberle impedido prestar tareas. Sostuvo que, después del conflicto ocurrido el 22/01/2025, Díaz dejó de concurrir a trabajar y que se había intentado que retomara sus funciones.

Finalmente, el 18/02/2025 la actora remitió un nuevo telegrama en el que rechazó las manifestaciones de la empleadora y ratificó su posición respecto de la extinción del vínculo. Esta comunicación fue recibida por la demandada el 19/02/2025.

2.2. A los fines de determinar la **fecha cierta** en que se extinguió la relación laboral que unía a las partes, corresponde analizar las circunstancias del distracto y tener presente que en nuestro derecho rige la teoría recepticia de las comunicaciones.

En primer lugar, la actora sostuvo que el 22/01/2025 fue despedida verbalmente por el jefe de personal del sanatorio, luego de un conflicto con su supervisora. Sin embargo, ese hecho no se encuentra acreditado.

Si bien las partes reconocen que ese día existió un conflicto entre la trabajadora y su supervisora, discrepan sobre lo sucedido. La actora afirma que fue despedida, mientras que la demandada sostiene que únicamente recibió un apercibimiento verbal.

Sobre este punto declaró Jorge Walter Carabajal, jefe de personal del sanatorio, quien manifestó que el 22/01/2025 existió un entredicho entre Díaz y Abregú, relacionado con sus ausencias y el cumplimiento de sus tareas. También explicó que, con posterioridad, intentó comunicarse telefónicamente con la trabajadora para que retomara sus funciones.

A ello se suma que no se produjo otra prueba que permita tener por acreditado que el sanatorio hubiera dispuesto el despido verbal denunciado.

La constancia policial del 24/01/2025 tampoco permite modificar esta conclusión, pues fue expresamente desconocida por la demandada y su autenticidad no fue corroborada mediante otra prueba.

Ahora bien, del intercambio epistolar surge que la propia trabajadora, mediante el telegrama remitido el 04/02/2025, invocó el silencio de la empleadora frente a sus anteriores intimaciones, calificó esa conducta como una injuria que impedía continuar la relación laboral y manifestó su decisión de extinguir el vínculo.

Advierto aquí una contradicción en la posición asumida por la parte actora. Por un lado, sostuvo que había sido despedida verbalmente el 22/01/2025 y, por otro, invocó posteriormente el silencio patronal como causa para considerarse despedida. Ambas situaciones no pueden constituir simultáneamente el acto extintivo de una misma relación laboral, pues, de haberse producido el despido verbal denunciado, el contrato ya se habría encontrado extinguido al momento de cursar las posteriores intimaciones.

Sin embargo, como el despido verbal no fue acreditado, corresponde atender a la comunicación mediante la cual la trabajadora manifestó su decisión de poner fin al vínculo por los incumplimientos que atribuyó a la empleadora.

Para determinar la fecha en que esa decisión produjo sus efectos, debe considerarse que, conforme a la teoría recepticia de las comunicaciones, las declaraciones de voluntad destinadas a otra persona adquieren eficacia jurídica cuando llegan a la esfera de conocimiento de su destinatario, de manera que este se encuentre en condiciones de conocer su contenido. Por ello, tratándose de una comunicación de despido, la extinción se produce cuando aquella es recibida.

En el presente caso, el informe del Correo Argentino acredita que el telegrama remitido por la Sra. Díaz el 04/02/2025 fue recibido por Sanatorio Rivadavia SA el 06/02/2025.

Por lo tanto, aunque la trabajadora manifestó en esa comunicación que consideraba extinguido el vínculo desde el 22/01/2025, esa referencia no modifica la fecha en que su decisión produjo efectos jurídicos, pues el despido verbal invocado no fue acreditado.

En consecuencia, **considero probado que la relación laboral entre María Lorena Díaz y Sanatorio Rivadavia SA se extinguió el 06/02/2025, mediante despido indirecto dispuesto por la trabajadora**, fundado en el **silencio** que atribuyó a la empleadora frente a sus intimaciones.

Así lo declaro.-

2.3. Determinada la fecha de extinción de la relación laboral, corresponde analizar si **el silencio de la empleadora, invocado por Díaz para considerarse despedida, constituyó una injuria suficiente para justificar su decisión.**

Conforme surge del intercambio epistolar ya analizado, el sanatorio no respondió por escrito las intimaciones cursadas por la trabajadora antes de recibir el telegrama mediante el cual esta se

consideró despedida. Sin embargo, para determinar si ese silencio justificaba la extinción del vínculo laboral, corresponde examinar el alcance de los requerimientos formulados y, especialmente, los apercibimientos que los acompañaron.

Al respecto, el art. 57 de la LCT establece una presunción desfavorable al empleador frente a su silencio ante las intimaciones fehacientes del trabajador relativas al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. No obstante, esa presunción debe valorarse junto con las restantes circunstancias acreditadas y no implica, por sí sola, que la falta de respuesta constituya una injuria suficiente para justificar el despido indirecto.

En este caso, advierto que la actora intimó a la demandada a aclarar su situación laboral y regularizar las obligaciones que consideraba incumplidas, pero no le advirtió que, ante el silencio o la negativa, **se consideraría despedida**. En efecto, en su telegrama del 30/01/2025 manifestó que iniciaría las acciones legales y sanciones que correspondieran, sin expresar su voluntad de extinguir el contrato de trabajo si la empleadora no atendía sus reclamos.

La diferencia entre ambos apercibimientos tiene importancia para resolver esta cuestión. El inicio de acciones legales constituye una consecuencia distinta de la ruptura del vínculo laboral. Un trabajador puede reclamar judicialmente diferencias salariales, registración o el cumplimiento de otras obligaciones sin que ello implique necesariamente su decisión de poner fin al contrato. Por lo tanto, de la advertencia de iniciar acciones legales no puede inferirse que la empleadora hubiera sido intimada bajo apercibimiento de despido indirecto.

Sobre este punto, destaco que el apercibimiento genérico, ambiguo o impreciso resulta insuficiente para justificar la decisión de considerarse despedido, precisamente porque no permite conocer con claridad cuál será la conducta que adoptará el trabajador si su requerimiento no es atendido.

Este criterio encuentra fundamento en el deber de buena fe previsto en el art. 63 de la LCT, que rige la conducta de ambas partes también al momento de extinguir el contrato de trabajo. La intimación previa no constituye una exigencia meramente formal, sino que permite al destinatario conocer el incumplimiento que se le atribuye y la consecuencia concreta que podría producirse si no modifica su conducta.

En los autos: "Cantos María Celeste vs. Reyes Sancho Miñano Álvaro y otra s/ Cobro de pesos", allí se consideró insuficiente una intimación formulada bajo apercibimiento de iniciar acciones legales, por no contener una advertencia clara de que la trabajadora se colocaría en situación de despido indirecto.

Más recientemente, la Corte Suprema de Justicia de Tucumán, mediante sentencia n.° 21 del 05/02/2026, dictada en: "Milanesio María Noelia vs. Médicos Asociados Tucumán S.A. s/ Cobro de pesos", reiteró su criterio acerca de la insuficiencia de los apercibimientos genéricos, ambiguos o imprecisos para justificar la decisión del trabajador de considerarse despedido. En dicho pronunciamiento se remitió a lo resuelto en "Burgos, Enrique Américo Sánchez Nadie vs. Ruta Oil S.R.L., sentencia n.° 263 del 09/04/2015"; "González, Ricardo Rafael vs. Paz y Posse Ltda. S.A. s/ Cobro de pesos», sentencia n.° 1427 del 23/12/2015" y en "Vildoza, Mario Alberto vs. Cannata, José s/ Indemnizaciones, sentencia n.° 173 del 09/03/2017", destacando que la intimación debe permitir al empleador conocer con claridad cuál será la conducta que adoptará el trabajador si su requerimiento no es atendido.

La Corte advirtió que la existencia de incumplimientos laborales no exime de examinar si el trabajador había comunicado previamente su voluntad de rescindir el vínculo ante la falta de cumplimiento. De allí que no resulte suficiente sostener que el empleador debía prever la posibilidad

de un despido indirecto, cuando esa consecuencia no fue anunciada en la intimación.

Aplicadas estas pautas al presente caso, observo que la Sra. Diaz no comunicó al sanatorio que su silencio o la falta de regularización de las obligaciones reclamadas determinarían la extinción del contrato de trabajo. La advertencia de iniciar acciones legales no permitía conocer que la trabajadora adoptaría esa decisión.

Esta omisión adquiere mayor importancia si se considera que, en su primer telegrama, la actora denunció haber sido despedida verbalmente el 22/01/2025, circunstancia que no logró acreditar. Luego intimó a que se aclarara su situación laboral y, finalmente, invocó el silencio patronal para considerarse despedida desd el 22/01/2025. Frente a esa sucesión de comunicaciones, resultaba necesario que expresara con claridad cuál sería su proceder si la empleadora no respondía.

También debe considerarse que el segundo telegrama fue recibido por la demandada el 03/02/2025, mientras que Díaz remitió su comunicación extintiva el 04/02/2025, antes de que transcurrieran las 48 horas que ella misma había otorgado. Si bien el despido produjo sus efectos al recibirse el telegrama el 06/02/2025, la decisión de comunicarlo fue adoptada antes del vencimiento del plazo concedido.

Por ello, aun cuando el sanatorio no respondió por escrito las intimaciones antes del distracto, esa falta de respuesta no permite tener por cumplida la exigencia de una advertencia clara sobre la consecuencia extintiva. Tampoco corresponde interpretar que la empleadora conocía necesariamente esa consecuencia, por el solo hecho de haber recibido reclamos laborales.

A ello se suma que la falta de asignación de tareas denunciada por la accionada no quedó suficientemente acreditada. Jorge Walter Carabajal declaró que, después del conflicto ocurrido el 22/01/2025, intentó comunicarse con la trabajadora para que retomara sus funciones. Su testimonio no fue objeto de tacha ni de cuestionamiento por la actora. Si bien esas manifestaciones no sustituyen una respuesta fehaciente a las intimaciones, constituyen un elemento que corresponde valorar al examinar la conducta de la empleadora.

En consecuencia, considero que la Sra. Díaz no cumplió con la exigencia de intimar previamente a la demandada bajo un apercibimiento claro de considerarse despedida ante el incumplimiento denunciado. La advertencia de iniciar acciones legales no puede equipararse a la comunicación de una voluntad rescisoria, ni corresponde suplir esa omisión mediante una interpretación posterior del silencio patronal.

Por lo expuesto, valoradas las comunicaciones cursadas entre las partes, la prueba producida y las circunstancias que rodearon la ruptura del vínculo, **concluyo que el despido indirecto dispuesto por María Lorena Díaz el 06/02/2025 resultó injustificado**.

Así lo declaro.-

TERCERA CUESTIÓN: Rubros y montos reclamados.

3.- La actora reclamó la suma de **PESOS SEIS MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL CIENTO VEINTIUNO CON TRECE CENTAVOS ($6.258.121,13)**, en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, días trabajados del mes, integración del mes de despido y su SAC, SAC proporcional, vacaciones no gozadas y su SAC, diferencias remuneratorias y asignación convencional correspondiente a enero de 2025, conforme a la planilla incluida en la demanda.

La demandada, al contestar, impugnó los rubros reclamados, negó adeudar suma alguna y sostuvo que el despido indirecto dispuesto por la trabajadora resultó injustificado.

3.1. Indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración del mes de despido y SAC sobre integración.

En la cuestión precedente se determinó que el despido indirecto comunicado por María Lorena Díaz, resultó injustificado, en consecuencia, al no encontrarse reunidos los presupuestos legales que habilitan el reconocimiento de las indemnizaciones derivadaos del despido, corresponde **RECHAZAR** los rubros.

Así lo declaro.-

3.2. Días trabajados del mes, SAC proporcional, vacaciones no gozadas y SAC sobre vacaciones.

La trabajadora reclamó el pago de estos conceptos según la planilla que presentó con su demanda. La empresa, por su parte, se defendió diciendo que la liquidación final estaba "a disposición" de la empleada.

Del análisis de la prueba documental surge un recibo haberes del mes de enero de 2025 por un total de $1.407.136,90, que detalla estos conceptos de salida. Sin embargo, ese recibo no tiene la firma de la Sra. María Lorena Díaz. Es cierto que la trabajadora no rechazó ni desconoció este recibo, pero ese silencio no arregla la falta de un requisito obligatorio por ley.

Los artículos 138, 139 y 140 de la LCT son muy claros sobre las formalidades que deben respetar los recibos de haberes. En este caso, el problema no es discutir si la firma es falsa o verdadera; el problema es que el recibo directamente está en blanco, no tiene firma. Por lo tanto, un papel firmado solo por el empleador no sirve para demostrar que la trabajadora recibió el dinero.

Tampoco se adjunta un comprobante del banco (como un ticket de transferencia o depósito) que demuestre que ese dinero entró a la cuenta de la Sra. Díaz. La ley actual permite no firmar el recibo si se paga por banco, pero exige mostrar el comprobante bancario como respaldo.

En conclusión, la empresa tenía la obligación de probar el pagó los rubros que conforman la liquidación final y no lo hizo, por lo que corresponde **ADMITIR** los rubros reclamdos y ordenar el pago de estos conceptos.

Así lo declaro.-

3.3. Diferencias salariales por antigüedad convencional.

La actora reclamó la suma de $1.404.000 en concepto de diferencias salariales por la falta de pago del adicional por antigüedad previsto en el art. 10 del CCT 122/75. La demandada negó adeudar suma alguna por este concepto y sostuvo haber abonado las remuneraciones conforme al convenio aplicable.

El art. 10 del CCT 122/75 dispone que, al cumplir el primer año de antigüedad en el establecimiento, el trabajador incrementará el salario básico correspondiente a su categoría en un 2%, porcentaje que se eleva al 4% al cumplir dos años y aumenta sucesivamente un 2% por cada año de servicio.

En la primera cuestión se determinó que María Lorena Díaz ingresó a trabajar el 01/11/2021, por lo que adquirió el derecho a percibir el adicional del 2% desde noviembre de 2022, del 4% desde noviembre de 2023 y del 6% desde noviembre de 2024, hasta la extinción del vínculo laboral, producida el 06/02/2025.

Si bien la actora no individualizó en su planilla los períodos ni discriminó las diferencias mensuales reclamadas, identificó el concepto convencional cuyo pago considera omitido.

A ello se agrega que de los recibos de haberes examinados no surge liquidado en forma diferenciada el adicional por antigüedad, sin que la demandada haya acreditado su cancelación mediante otros elementos que permitan identificar los importes correspondientes a dicho concepto.

En estas condiciones, corresponde **ADMITIR** el reclamo por diferencias salariales derivadas de la falta de pago del adicional por antigüedad convencional, cuya cuantificación deberá efectuarse sobre los salarios básicos correspondientes a la categoría de mucama de piso, conforme a las escalas vigentes en cada período y a los porcentajes indicados.

Así lo declaro.-

3.4. Asignación convencional correspondiente a enero de 2025.

La actora reclamó la suma de $70.000 en concepto de asignación convencional correspondiente a enero de 2025, con fundamento en el art. 6 del acuerdo paritario aplicable al CCT 122/75.

Sin embargo, de las disposiciones convencionales aplicables no surge que para enero de 2025 se hubiera establecido una gratificación por dicho importe.

En consecuencia, al no encontrarse previsto convencionalmente el pago de la asignación reclamada para el período indicado, corresponde **RECHAZAR** este rubro.

Así lo declaro.-

3.5. Los rubros declarados procedentes deberán calcularse tomando como base los recibos de haberes incorporados al expediente y las escalas salariales correspondientes al CCT 122/75, teniendo en cuenta la categoría laboral de mucama de piso y la antigüedad de la actora, comprendida entre el 01/11/2021 y el 06/02/2025, conforme a lo resuelto en las cuestiones precedentes.

Las sumas de condena deberán ser abonadas por la demandada, **SANATORIO RIVADAVIA SA**, a la actora, **María Lorena Díaz**, en el plazo de **CINCO (5) DÍAS** de quedar firme la presente sentencia, bajo apercibimiento de ley.

Así lo declaro.-

CUARTA CUESTIÓN: Intereses.

4.- Corresponde ahora determinar el régimen de intereses aplicable.

Al respecto, resulta imperativo considerar la reciente entrada en vigencia de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 (promulgada el 06/03/2026), cuya naturaleza de orden público y operatividad inmediata sobre los juicios en trámite (art. 55) rigen el presente pronunciamiento.

En cumplimiento de lo dispuesto por el inciso a) de la citada norma, los créditos provenientes de la presente relación laboral deberán ser actualizados mediante la aplicación de intereses moratorios

ajustados a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA) para el periodo correspondiente.

A fin de preservar el valor del crédito alimentario sin incurrir en un enriquecimiento sin causa, la liquidación final deberá ajustarse al sistema de topes previsto en la nueva normativa:

- Tope Máximo (Techo): El resultado de la tasa pasiva no podrá, en ningún caso, superar el importe derivado de adicionar al capital histórico la suma resultante de la aplicación del Índice de Precios al Consumidor (IPC - INDEC), con más una tasa de interés pura del 3% anual (Art. 55, inc. b).

- Garantía Mínima (Piso): Por otra parte, y para resguardar la integridad del crédito, el valor resultante no podrá ser inferior al 67% del cálculo obtenido tras aplicar la pauta del IPC + 3% mencionada anteriormente (Art. 55, inc. c).

En mérito a lo expuesto, se ordena que las actualizaciones en la presente sentencia se practiquen siguiendo este esquema de actualización tripartito, garantizando que el monto final se mantenga dentro del marco establecido por la Ley 27.802.

Así lo declaro.-

Planilla de rubros:

Se encuentra agregada como archivo PDF adjunto, formando parte integrante de la presente sentencia de fondo.

QUINTA CUESTIÓN: Costas.

5.- El art. 60 del CPCC, de aplicación supletoria al fuero, por imperio del art. 49 del CPL, en su primera parte, establece como principio general, que toda sentencia, definitiva o interlocutoria, que decida un artículo contendrá decisión sobre el pago de las costas. En consonancia con lo allí establecido, corresponde expedirme sobre el pago de las costas, ya que el pedido efectuado por los actores, se resuelve por la presente sentencia, en la que se decide un artículo.

Entrando ahora sí, al análisis sobre el pago de las costas, corresponde determinar la responsabilidad de las partes en estas actuaciones. El art. 61 del CPCC establece que si el resultado del juicio, incidente o recurso fuera parcialmente favorable para ambos litigantes, las costas se prorratearán prudencialmente por el juez en proporción al éxito obtenido por cada uno d ellos.

En relación a las costas, se observa que de los 11 rubros reclamados prosperaron 5, por lo que la demandada progresa **cualitativamente** por un **54,55%%**.

Asimismo, desde el punto de vista **cuantitativo**, el actor reclamó la suma total de **$6.258.121,13** y el monto de la planilla de rubros de la presente sentencia, asciende a la suma de **$1.514.826,37**, es decir, que la demanda prospera cuantitativamente por el **24,21%**.

En virtud de ello, atento al resultado de la presente resolutiva, analizando de forma cualitativa y cuantitativa la misma, teniendo en cuenta el análisis integral del caso, y teniendo en cuenta la doctrina que emana del art. 63 del CPCC, las costas procesales del proceso principal se imponen del siguiente modo:

"La demandada soportará el 100% de sus propias costas, más el 35% de las costas generada por el actor; y éste último el 65% de las propias".

Así lo declaro.-

SEXTA CUESTIÓN: Honorarios.

Cálculo de Base para Honorarios

Total Demanda al 12/02/2025 $ 6.258.121,13

Interés tasa activa BNA desde 19/09/2023 al 31/10/2026 61.93 % $3.875.481,87

Total Demanda al 31/10/2026 $10.133.603

Art. 50, inc. 2° Ley N° 6.204 (30%): $ 3.040.081.

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 n° 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50, inc. b) de la citada Ley, por lo que se toma como base regulatoria el 30% del monto de la demanda actualizada, la que - según planilla precedente- resulta al 31/10/2026 en la suma de **$3.040.081**.

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 a lo dispuesto por los artículos 14, 38, 42, 59 y concordantes de la Ley n° 5480 y art. 51 del CPL, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley n° 24.432, ratificada por la Ley provincial n° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado **EDUARDO ALBERTO POSSE CUEZZO**, por su actuación como apoderado del actor, sin patrocinio letrado, en dos etapas del proceso de conocimiento, el 14% con más el 55% de la base regulatoria equivalente a la suma de $ 439.899, conforme al art. 38 de la Ley n° 5480.

Atento a que dicho monto está por debajo del mínimo legal,corresponde aplicar este último, el cual resulta de la suma equivalente al valor de una consulta mínima vigente recomendada por el Colegio de Abogados y Procuradores de Tucumán de $730.000, más el 55% de la misma por su actuación en el doble carácter como apoderado del actor, equivalente a la suma de $401.000, lo cual asciende a una suma total de **UN MILLÓN CIENTO TREINTA Y UN MIL QUINIENTOS PESOS ($ 1.131.500)**.

Así lo declaro.-

2) Al letrado **JUAN MARTÍN MENA ARAUJO**, por su actuación como apoderado de la demandada, sin patrocinio letrado, en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 9% con más el 55% de la base regulatoria equivalente a la suma de $ 424.091,29, conforme al art. 38 de la Ley n° 5480.

Atento a que dicho monto está por debajo del mínimo legal,corresponde aplicar este último, el cual resulta de la suma equivalente al valor de una consulta mínima vigente recomendada por el Colegio de Abogados y Procuradores de Tucumán de $730.000, más el 55% de la misma por su actuación en el doble carácter como apoderado del actor, equivalente a la suma de $401.000, lo cual asciende a una suma total de **UN MILLÓN CIENTO TREINTA Y UN MIL QUINIENTOS PESOS ($ 1.131.500)**.

Así lo declaro.-

3) Las sumas dinerarias reguladas en concepto de honorarios profesionales deberán ser abonadas por quienes resulten responsable de su pago, en el plazo de **CINCO (5) DÍAS** de quedar firme la presente, de conformidad a lo estipulado por los arts. 601, ssgtes. y cctes. del CPCC.

Así lo declaro.-

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I) HACER LUGAR PARCIALMENTE a la demanda incoada por la actora Sra. **MARÍA LORENA DÍAZ**, **DNI N° 27.575.315**, con domicilio real en el barrio Independencia, Manzana A, Block 8, departamento 4, de esta ciudad, en contra de la firma **SANATORIO RIVADAVIA SA**, **CUIT N° 33-54611724-9**, con domicilio en la calle Virgen de la Merced N° 546, San Miguel de Tucumán, por la suma de **UN MILLÓN QUINIENTOS CATORCE MIL OCHOCIENTOS VEINTISEIS PESOS ($1.514.826)**, por los rubros: Días trabajados del mes, SAC proporcional, vacaciones no gozadas y SAC sobre vacaciones y diferencias salariales por antigüedad convencional, de acuerdo a lo considerado.

Las sumas de la condena deberán ser abonadas por la accionada, **SANATORIO RIVADAVIA SA** a la actora, en el plazo de **CINCO (5) DÍAS** de quedar firme la presente, bajo apercibimiento de ley.

II) RECHAZAR la demanda interpuesta por la actora MARÍA LORENA DÍAZ, por los rubros: Indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración del mes de despido y SAC sobre integración, montos y rubros de cuyo pago **SE ABSUELVE** a la accionada, en mérito a lo antes considerado.

III) IMPONER COSTAS: La demandada soportará el 100% de sus propias costas, más el 35% de las costas generada por el actor; y éste último el 65% de las propias".

IV) REGULAR HONORARIOS:

1) Al letrado **EDUARDO ALBERTO POSSE CUEZZO**, por su actuación como apoderado del actor, sin patrocinio letrado, en la suma total de **UN MILLÓN CIENTO TREINTA Y UN MIL QUINIENTOS PESOS ($ 1.131.500)**.

2) Al letrado **JUAN MARTÍN MENA ARAUJO**, por su actuación como apoderado de la demandada, sin patrocinio letrado, en las suma total de **UN MILLÓN CIENTO TREINTA Y UN MIL QUINIENTOS PESOS ($1.131.500)**.

3) Las sumas dinerarias reguladas en concepto de honorarios profesionales deberán ser abonadas por quienes resulten responsable de su pago, en el plazo de **CINCO (5) DÍAS** de quedar firme la presente, de conformidad a lo estipulado por los arts. 601, ssgtes. y cctes. del CPCC.

V) PRACTICAR OPORTUNAMENTE PLANILLA FISCAL (artículo 13 de la Ley n° 6204).

VI) COMUNICAR a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán.

PROTOCOLIZAR, HACER SABER Y HACER CUMPLIR.-PLADLP.-

Actuación firmada en fecha 17/11/2026

Certificado digital:
CN=EXLER César Gabriel, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20264464561

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