Expediente: **166/25**
Carátula: **HISA SILVANA BEATRIZ C/ UNITEX S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **27/08/2026 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
27226644267 - UNITEX S.R.L., -DEMANDADO
20414012176 - HISA, Silvana Beatriz-ACTOR
90000000000 - SANCHEZ, FABRICIO FABIAN-POR DERECHO PROPIO
27226644267 - GOMEZ, MARIA LAURA-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo VI Nominación

ACTUACIONES N°: 166/25

H105016351276

JUICIO: HISA SILVANA BEATRIZ c/ UNITEX S.R.L. s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 166/25

San Miguel de Tucumán, 26 de agosto de 2026.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "HISA SILVANA BEATRIZ c/ UNITEX S.R.L. s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

RESULTA:

En fecha 19/02/2025 se apersonó el letrado Fabricio Fabián Sánchez, en representación de la Sra. Silvana Beatriz Hisa, DNI N° 27.945.813, con domicilio en Pasaje Fray Manuel Pérez N° 441, Banda del Río Salí, Cruz Alta, de esta provincia y demás condiciones personales que constan en poder *ad litem* presentado en este expediente. En tal carácter inició demanda por cobro de pesos en contra de Unitex SRL, CUIT 33-71463770-9 por la suma de **$11.695.162,20** en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC sobre preaviso, haberes completos mes de abril del 2024, diferencia 10 días de mayo de 2024, integración mes de despido, SAC sobre integración mes despido, diferencias de SAC proporcional primer semestre 2024, diferencias de vacaciones proporcionales del 2024, diferencias de haberes desde febrero de 2023 hasta abril 2024, diferencias de SAC y vacaciones por igual período no prescripto, artículos 1 y 2 de la Ley N° 25323. Asimismo solicitó que se condene a la demandada a dar cumplimiento con la obligación de hacer entrega de la Certificación de Servicios y Remuneraciones y Certificado de Trabajo conforme sus verdaderas condiciones laborales.

De manera preliminar manifestó que la demandada es titular de dos locales comerciales cuyo nombre de fantasía es “Unno Uniformes Corporativos”, ambos dedicados a la venta al público de productos textiles al por menor y mayor, como ser uniformes escolares, elementos de bioseguridad, ambos, guardapolvos, delantales de cocina, entre otros productos. Afirmó que la trabajadora prestó servicios durante toda la relación laboral en la sucursal ubicada en calle Maipú N° 317, de esta ciudad.

En cumplimiento con lo previsto en el art. 55 del CPL indicó que la Sra. Hisa ingresó a prestar servicios para la demandada el 31/01/2023 y no el 01/03/2023 como falsamente consigna en la documentación laboral, de manera continúa e ininterrumpida hasta el cese de la relación laboral, mediante despido indirecto por TCL de fecha 08/05/2024 y recibido por la demandada el 10/05/2024. Manifestó que las tareas que desarrollaba eran de cajera, vendedora, encargada de depósito y también empaquetado de productos para su envío. Alegó que estaba deficientemente registrada como “vendedora A” cuando por las tareas que realizaba le correspondía la categoría de “vendedora B” del CCT 130/75.

Precisó que la Sra. Hisa trabajaba de lunes a viernes de 09:00 a 13:00 h y de 18:00 a 21:00 h y los días sábados de 09:00 a 13:00 h, es decir, un total de 39 horas semanales, estando deficientemente registrada como trabajadora de media jornada cuando realmente correspondía que se le abonen sus haberes como trabajadora de jornada completa por superar las ⅔ partes de lo regulado como jornada completa para la actividad, conforme lo establecido por el art. 92 ter de la LCT. Señaló que la última remuneración que le pagaron a la trabajadora correspondía al mes de marzo/2024 y fue de $180.000, suma deficiente y que no se adecuaba a las verdaderas condiciones laborales de la Sra. Hisa.

En cuanto al distracto sostuvo que ante las irregularidades registrales y las injurias en las que incurrió la contraria, la actora remitió TCL el 29/04/2024 mediante el cual intimó a la demandada para que aclare su situación laboral. En idéntica misiva intimó a que proceda a la regularización registral y denunció sus verdaderas condiciones laborales, bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriada y despedida por exclusiva culpa de su empleador.

Mediante CD del 06/05/2024 la accionada contestó la misiva remitida por la trabajadora y rechazó todas y cada una de las afirmaciones de la Sra. Hisa. Alegó que es la actora quien se encuentra sin asistir a su lugar de trabajo sin causa o motivo justificado desde el 29/04/2024, por ello, la intimó para que 48 horas de recibida la pieza postal se reintegre en su horario habitual a cumplir con sus tareas, todo bajo apercibimiento de considerarla incursa en la causal de abandono de trabajo.

El 08/05/2024 la actora respondió y rechazó la misiva remitida por la accionada, se consideró despedida e intimó que se le abone liquidación final y las indemnizaciones que por ley le corresponden.

Finalmente la accionada contestó mediante CD del 13/05/2024 y rechazó el TCL remitido por la Sra. Hisa, ratificó su anterior misiva y alegó que fue la trabajadora quien recurrió a argumentos falaces para configurar un despido indirecto y reclamar sumas que no le corresponden.

A continuación, expuso que, la trabajadora efectuó formal denuncia ante la Secretaría de Trabajo y Empleo de la provincia y el 04/06/2024 tuvo lugar la audiencia de conciliación, en la cual la accionada procedió a abonar la suma de $264.540,05 en concepto de liquidación final, suma que se recibió a cuenta por ser deficiente y no conforme a las reales condiciones laborales de la actora. También se entregó la certificación de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo, baja de AFIP, pero remarcó que dicha documentación no refleja las verdaderas condiciones de trabajo de la Sra. Hisa.

Finalmente practicó planilla de rubros, fundó su derecho, expuso acerca de la improcedencia de la aplicación de la Ley N° 27742 y planteó la inconstitucionalidad del DNU 70/23.

Corrido el traslado a la parte contraria, en fecha 01/07/2025 se apersonó la letrada María Laura Gómez, apoderada de Unitex SRL, según lo acreditó con poder general para juicios que adjuntó. Luego de una negativa ritual de las afirmaciones de la actora, solicitó que se rechace la acción

iniciada en contra de su mandante.

En el relato de los hechos expuso que la Sra. Hisa ingresó a trabajar para su mandante el 01/03/2023 y no la fecha que indicó en la demanda, de manera continúa e ininterrumpida, hasta el cese de la relación laboral producido mediante TCL del 08/05/2024 y recibido el 10/05/2024 configurándose un despido indirecto.

Continuó manifestando que la accionante detentaba la categoría de “vendedora A” y negó las otras tareas denunciadas por la Sra. Hisa en su demanda. Respecto a la jornada laboral afirmó que trabajaba de lunes a sábados de 09:00 a 13:00.

Sostuvo que la mejor remuneración que se le abonó a la Sra. Hisa fue la del mes de despido y fue acorde a la tarea y jornada cumplida.

Luego, transcribió el intercambio epistolar y argumentó acerca de la inexistencia de injuria por parte de la patronal. Expuso que la actora fue quien se ausentó de su lugar de trabajo para luego enviar TCL requiriendo que se aclare la situación laboral, se la registre conforme sus reales condiciones de trabajo, se abonen diferencias salariales y se le provea de ocupación efectiva. Concluyó que los hechos relatados por la trabajadora no sucedieron como lo expresa y que jamás hubo deficiente registración.

Finalmente impugnó planilla de rubros, ofreció pruebas y fundó su derecho.

A continuación, por decreto de fecha 05/11/2025, se dispuso la apertura de la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

Citadas las partes a la audiencia prescripta por el art. 69 del CPL, compareció el Dr. Fabricio Sánchez, en representación de la actora y la Dra. María Laura Gómez, apoderada de la demandada. En aquella se tuvo por intentado el acto y por fracasada la instancia conciliatoria en los términos del art. 73 CPL según se dejó constancia en registro de video grabación. Asimismo, en ese acto, en el marco del Protocolo de Oralidad regulado por Acordada CSJT N° 633/25, se estableció el plan de trabajo a desarrollarse en la etapa de producción de la prueba de la presente causa y se proveyó la admisibilidad probatoria, convocándose a las partes a una audiencia de prueba.

El 06/07/2026 se llevó a cabo la audiencia de prueba antes fijada a la que comparecieron los letrados apoderados de las partes. Se llevó a cabo la prueba testimonial (CPA N° 3 y CPD N° 2) y confesional (CPA N° 5). No restando más pruebas útiles a producirse, se informó sobre las pruebas producidas en los términos del art. 102 del CPL, precisando que la parte actora ofreció las siguientes pruebas: 1) Instrumental: producida; 2) Informativa: parcialmente producida; 3) Exhibición de documentación: parcialmente producida; 4) Testimonial: producida; 5) Confesional: producida. La parte demandada ofreció: 1) Instrumental: producida; 2) Informativa: producida; 3) Testimonial: producida; 4) Reconocimiento: producida.

En fecha 31/07/2026 se informó que ambas partes presentaron sus alegatos dentro del termino legal y se ordenó correr vista al Agente Fiscal de la II° Nominación a fin de que se expida sobre el planteo de inconstitucionalidad interpuesto por la parte actora.

Agregado dicho dictamen en fecha xx/08/2026, se ordenó que pasen los autos a despacho para resolver, dejando la causa en condiciones de ser resuelta.

CONSIDERANDO:

De acuerdo a los términos de la demanda y su contestación resultan hechos admitidos expresa o tácitamente por las partes y, por ende, exentos de prueba: 1) El desempeño laboral de Silvana

Beatriz Hisa para Unitex SRL. 2) La remuneración percibida de $180.000. Ello por cuanto la demandada no dio su versión al respecto. En ese sentido, haciendo efectivo el apercibimiento del art. 60 del CPL, tengo por cierta la remuneración denunciada por la trabajadora. 3) El despido indirecto mediante TCL de fecha 08/05/2024 y recibido por la demandada el 10/05/2024.

Con relación al intercambio telegráfico celebrado entre las partes, tengo por reconocido el acompañado por la actora. Ello por cuanto si bien la demandada no se expidió acerca de la autenticidad y recepción de las piezas postales, en el punto c) de la contestación de demanda, transcribió el intercambio epistolar.

De acuerdo a los términos de la demanda y su contestación, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria (art. 214 inc. 5 del CPCC, supletorio) sobre las que corresponde expedirme son las siguientes: 1) Extremos de la relación laboral: Fecha de inicio. Jornada laboral. Tareas y categoría. Remuneración. 2) El despido y su justificación. 3) Inconstitucionalidad del DNU 70/23. Procedencia de los rubros reclamados. 4) Costas y honorarios.

PRIMERA CUESTIÓN

Extremos de la relación laboral. Fecha de ingreso.

La actora afirmó que ingresó a trabajar para la demandada el 31/01/2023. Por su parte su empleadora negó aquella fecha y sostuvo que la Sra. Hisa ingresó a trabajar el 01/03/2023.

Comenzaré a analizar las pruebas rendidas en la causa y, de acuerdo a los principios de la sana crítica y en virtud del principio de relevancia, puede el sentenciante omitir el análisis de aquellas pruebas que resulten inconducentes para la dilucidación de las cuestiones controvertidas.

De la prueba testimonial, surge que en fecha 06/07/2026 prestaron declaraciones los testigos Guadalupe del Pilar Pomo, Marcela Miriam Ale, Nayra Antonela Agüero (CPA N° 4), Alicia Sánchez y Erika Gabriela Velázquez (CPD N° 2).

La deponente Pomo, quien declaró que trabaja en el comercio, expuso que conocía a ambas partes porque trabaja en la misma cuadra donde la demandada tiene su negocio “Unno Uniformes”, detalló que trabaja hace doce años en calle Maipú N° 344, de esta ciudad. Respondió que la actora trabajó desde principios del 2023 y que la vio trabajar hasta mediados del año 2024. Al dar razón de sus dichos, relató que compartía con la Sra. Hisa el mismo colectivo para ir al trabajo porque vivían cerca. Afirmó también que se bajaban en la misma parada porque “Uniformes Unno” esta en diagonal a donde trabajaba ella. En cuanto al horario, contestó que trabajaban en el mismo horario, de 09:00 a 13:00 h y de 17:00 a 21:00, los días sábados de 09:00 a 13:00 h. A continuación, respondió que la veía a la actora atrás del mostrador, por lo que creía que era vendedora. Contó que tiene una hija estudiando en la secundaria y fue varias veces a consultar precios y solo una vez a comprar, que a veces fue atendida por la actora. Asimismo, expuso que como ella trabajaba cerca, había veces que salía hacer trámites y la veía atrás del mostrador.

La testigo Ale, quien declaró que tiene un emprendimiento llamado “La Dulce” respondió que conoce a ambas partes, porque va a comprar uniformes para sus hijos en el local de la demandada. Expuso que ella compra a principio y a mediado de año uniformes. Recordó que su hija empezó primer grado en el año 2023 y ella fue a comprar en febrero de ese año. Agregó que la vio a mediados del 2023 cuando compró uniformes de invierno y también en febrero del 2024. Contestó que la Sra. Hisa era vendedora, al dar razón de sus dichos, respondió que fue la actora quien la atendió y que también la atendió otra chica que se llamaba Alicia.

La deponente Agüero, declaró que conoce a las partes porque trabajó en “Unno Uniformes” y fue compañera de la actora. Respondió que ingresó a trabajar para la demandada en enero del año 2023 y fue quien convocó a varias chicas por la temporada, entre ellas, a la Sra. Hisa. Expuso que la accionante ingresó a mediados de enero pero que no sabe hasta cuando trabajó la Sra. Hisa, porque ella solo trabajó durante dos meses. Contestó que ambas tenían horario comercial de lunes a viernes de 09:00 a 13:00 y de 17:00 a 21:00 h y los días sábados de 09:00 a 13:00 h. Respecto de las tareas respondió que la actora era vendedora y a veces cajera. A la aclaratoria efectuada por la parte actora, respondió que trabajó en negro para la demandada.

Las tres testigos fueron objeto de tacha por la parte demandada.

A la testigo Pomo, la tachó en su persona y en sus dichos. Argumentó que del testimonio se desprende un vínculo de amistad que va más allá de tomar el mismo colectivo. Sostuvo que la testigo manifestó que vivían en el mismo barrio y que recién se mudó este año. Además, advirtió contradicciones e inferencias en sus relatos, explicó que la testigo respondió con palabras como “calculo” y “quiero creer” por lo que realizó suposiciones y conclusiones pero no respondió con exactitud.

En respuesta, el letrado en representación de la actora, respondió y manifestó que el hecho de compartir barrio, no indica amistad ni subjetividad, al contrario, permite responder con exactitud, puesto que trababa en cercanía. Alegó que no respondió con detalles porque no era compañera de trabajo. Asimismo sostuvo que no existen contradicciones, que la testigo fue clara al responder que por cuestiones de trabajo salía y la veía.

Ahora bien, luego de un análisis, corresponde rechazar la tacha interpuesta por la demandada.

Ello por cuanto no surge de la declaración las contradicciones a las que hace referencia la demandada. Respecto a que el vínculo va más allá, cabe recordar que “*La vecindad o la amistad de los testigos con la parte, no constituye por sí solo causal de descalificación de la prueba testimonial en la medida en que no se haya alegado ni probado acerca de esa aducida inidoneidad*” (Palacio-Alvarado Velloso, Código Procesal t. 8 p.396) (in re “Gana Gladys Liliana c/ Hipermercado Libertad S.A. s/ daños y perjuicios” del 06/4/2005). (CSJT, Sentencia N° 353 de fecha 08/04/2024).

Finalmente, acerca de las suposiciones, cabe advertir que la testigo declaró que la veía atrás del mostrador porque salía hacer trámites y pasaba por el negocio, y además, que fue a consultar precios. En ese sentido, puedo concluir que declaró lo que recordó para describir hechos que presenció.

A la testigo Ale la tachó porque su declaración tiende a favorecer a la actora, advirtió que existen contradicciones en el relato, expuso que respondió que fue a veces al local y luego que fue tres veces. Fundamentó que, al igual que la testigo anterior, no se advierte como puede responder con exactitud si no concurría con frecuencia al lugar. Concluyó que es una testigo de favor preparada.

En respuesta, el apoderado de la actora, sostuvo que la testigo fue clienta del local y que resultan útiles sus dichos, puesto que fue clara al responder que fue tres veces al local por la mañana o por la tarde, lo que resulta suficiente.

Corresponde rechazar la tacha por cuanto no se encuentran probados los dichos de la parte demandada. En este sentido, no surge de la declaración de la testigo que exista un interés en favorecer a la actora, ni tampoco se advierte que existan contradicciones, tal como surge de la expresa declaración reseñada y que consta en el registro obrante en la causa.

Finalmente, tachó a la testigo Agüero, porque refirió haber sido empleada de la demandada dos meses y haber sido quien convocó a varias clientas, llama la atención que tenga la confianza del dueño para haber tenido esa tarea, para el supuesto que resultara cierta tal afirmación. Además refirió que trabajó como vendedora y cajera pero no dio ninguna precisión al respecto.

En respuesta, la parte actora respondió que no se necesita de mayor confianza para solicitarle que consiga mas trabajadoras para la temporada. Sostuvo que la testigo fue clara y precisa respecto del horario porque lo hizo durante dos meses y tenían la misma jornada.

Corresponde rechazar la tacha. Ello por cuanto no surge del relato ninguna contradicción evidente, estimo que la declaración fue objetada porque expuso en contra de la posición asumida por la actora, pues no se alegó o acreditó ningún sustento fáctico que permita prescindir de su relato.

Por otro lado, corresponde analizar las testigos ofrecidas por la parte demandada.

La testigo Alicia Sánchez, declaró que trabaja para la demandada Unitex SRL desde hace once años. Respondió que la actora comenzó a trabajar para la accionada en marzo del año 2023, de lunes a sábados de 09:00 a 13:00 h. Agregó que la Sra. Hisa era vendedora al igual que ella y que vendían ropa de trabajo, uniformes. Al ser consultada por quienes se desempeñaban como cajeros y encargados, respondió que el Sr. Mario Castelli, su esposa y la hija, se encargaban de la caja y que no había un encargado del negocio porque lo manejaba Mario y Sandra.

La testigo Erika Gabriela Velazquez, quien también declaró que trabajaba para Unitex SRL, respondió que la Sra Hisa ingresó a trabajar en marzo del año 2023, que trabajaba de lunes a sábados de 09:00 a 13:00. Al dar razón de sus dichos, expuso que ella trabajaba en el mismo horario. Manifestó que la actora era vendedora, que lo sabe porque la veía. Afirmó que ella es secretaria del Sr. Mario Castelli, dueño de Unitex SRL, y realiza sus tareas en el salón del local comercial. Expuso que los únicos autorizados a manejar la caja son los dueños, el Sr. Castelli, su esposa Sandra y la hija, Virginia.

Ambas testigos fueron objeto de tacha por la parte actora.

A la testigo Sánchez, la tachó en su persona y en sus dichos. Argumentó que es empleada en relación de dependencia de la demandada por lo que su relato resulta subjetivo. En cuanto la jornada argumentó que la testigo respondió que la actora trabajaba en horario comercial pero luego se dio cuenta del error y declaró a favor de la demandada, lo que denota que es una testigo de favor.

A la testigo Velazquez, la tachó por cuanto tiene un trato personal con la demandada, puesto que declaró que es la secretaria. Además, al dar razón de sus dichos respondió simplemente que es porque se acuerda, lo que quita verosimilitud a su relato.

Luego de un análisis corresponde rechazar las tachas interpuestas por la actora. Ello por cuanto de las declaraciones no surge que exista interés en favorecer a la demandada y además porque el hecho de que las declarantes fueran dependientes de la parte demandada, no las inhabilita por sí a prestar declaraciones sobre el lugar en el que prestaron servicios, atento a la vinculación directa que estas pudieron tener con las partes. En ese sentido "*...cabe considerar inviable la impugnación que formula la parte accionante para afectar la eficacia de tales testimonios en orden a los hechos controvertidos en el litigio, puntualizando que, como dependiente de la demandada con las connotaciones que en razón de ello se invocan, tal circunstancia no descalifica por sí sola sus dichos, si ellos reconocen objetividad y coherencia, y mucho menos cabe prescindir de su contenido si se trata de testigos necesarios por su conocimiento personal y directo sobre los hechos que dan lugar al debate*" (Cámara del Trabajo – Sala 1. Sentencia 387 de fecha 27/10/2015).

No obstante, si bien es cierto que la testigo Sánchez declaró una jornada de la Sra. Hisa y luego alegó que se confundió, no es motivo para descartar sin mas su testimonio, sin perjuicio del valor convictivo que pudiera tener, según se analizará a lo largo del capítulo.

En suma, del análisis precedente surgen contradicciones entre las testigos ofrecidas por la parte actora y las ofrecidas por la demandada, acerca de la fecha de inicio de la trabajadora.

Ahora bien, respecto a las testigos Sánchez y Velazquez ofrecidas por la demandada, si bien son objeto de valoración, considero que no generan convicción. Ello por cuanto ambas testigos declararon que la actora ingresó en marzo del 2023 pero no dieron justificativo a su respuesta, pues la testigo Sánchez respondió porque trabajaba ahí, mientras que la testigo Velazquez declaró que simplemente lo recordaba, pero no dieron ningún dato certero al respecto, por lo que sus relatos no logran convencer o que pudieran ser más convincentes que los testigos ofrecidos por la parte actora, quienes si dieron razones plausibles y que justificaron lo declarado respecto de esta cuestión (fecha de ingreso de la accionante).

En este caso, si bien podrían haber resultado conducentes los testimonios, puesto que ambas mencionaron que ingresaron a trabajar en una fecha anterior a la accionante, no puede omitirse que sus declaraciones pierden credibilidad puesto que simplemente recuerdan por haber trabajado para la demandada, sin aportar ningún dato concreto sobre este puntual hecho controvertido.

Desde este punto de vista, si bien la jurisprudencia no ha exigido que los testigos sean “extremadamente precisos” si requirió que aquellos relaten los hechos ubicándolos temporalmente; lo que claramente no ha ocurrido con estas testigos. Sobre esta cuestión, deber tenerse en cuenta lo sostenido por la Corte Suprema: “cuando se trata de dar por probado un hecho sólo mediante prueba de testigos, las declaraciones deben ser categóricas, amplias, sinceras, con razón de los dichos y no deben dejar duda. De allí que no puede otorgarse carácter definitorio a esa única prueba si no reúne estas condiciones (cfr. Falcón, Enrique M., 'Tratado de la Prueba', Editorial Astrea, Buenos Aires, 2009, pág. 653)” (CSJT, “Sicard, Raúl Enrique vs. Cianci, Miguel Ángel s/ Despido”, sentencia n° 642 del 08/08/2012; “Herrera Ruben vs Romano Julio”, sent. 176 del 23/4/2013).

Por el contrario, considero que la declaración del testigo Ale brindó a la causa una concreta y circunstanciada relación sobre los hechos que dijo conocer, pues si bien respecto a la presente cuestión no aportó una fecha exacta, declaró que la conoció a la trabajadora en febrero del 2023 cuando fue a comprar el uniforme de su hija que ingresaba a primer grado, por lo que no existe ninguna contradicción en su relato y lo que se podría tomar como un indicio para determinar la fecha de ingreso de la trabajadora, teniendo en cuenta la fecha que aquella denunció.

En su mérito, si bien no surge una fecha específica de ingreso, las fechas declaradas por la testigo antes mencionada descartan la versión aportada por la parte demandada y, por las razones antes expuestas, tengo por acreditada la denunciada por la Sra. Hisa en su demanda, es decir el **31/01/2023**. Así lo declaro.

Jornada laboral.

La actora afirmó que se desempeñaba de lunes a viernes de 09:00 a 13:00 y de 18:00 a 21:00 y los días sábados de 09:00 a 13:00 h, es decir, un total de 39 horas semanales. Por su parte, la demandada sostuvo que la Sra. Hisa cumplía horarios de lunes a sábados de 09:00 a 13:00 h.

Es pertinente señalar que legalmente la jornada completa se presume y la reducida se considera excepción. En este sentido, la Ley de jornada de trabajo (N° 11544) prescribe que su duración no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales y considera dicho lapso como de

“jornada completa” (art. 1). Del mismo modo, la LCT en su art. 196 dispone que la extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la nación y que se regirá por la ley N° 11544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario.

En efecto, todas las jornadas de trabajo -cualquiera sea su tipo- poseen un límite legal pensado para no ser sobrepasado. Por ello, el legislador ordena la retribución, con ciertos recargos, de la labor prestada por encima de tales topes. La posibilidad de trabajar por encima de los límites legales, en principio, sólo se podría admitir frente a una excepción legal o reglamentaria que liberaría en forma permanente esos topes (art. 1 inc. B de la Ley N° 11544).

Al analizar nuevamente la declaración brindada por las testigos Sánchez y Velazquez, considero que tampoco generan convicción respecto de la jornada laboral.

Ello por cuanto la testigo Sánchez declaró en un primer momento que la jornada de la Sra. Hisa era en horario comercial, de lunes a viernes de 09:00 a 13:00 h y de 17:00 a 21:00 y los sábados de 09:00 a 13:00 h, pero luego, refirió que se confundió y que pensaba que le preguntaban sobre su jornada laboral y a continuación expuso que la actora trabajaba de lunes a sábados de 09:00 a 13:00 h. En ese sentido, cabe advertir que la pregunta N° 4 del cuestionario concretamente rezaba “ *para que diga si sabe y le consta que días y horarios trabajaba la Sra. Hisa en el lugar que Ud. indica*”. En ese sentido, se advierte que la pregunta era muy específica y no generaba ningún tipo de confusión. Por ello, la declaración de esta testigo no produce convencimiento sobre la certeza de los hechos que relató luego como rectificación de su primera respuesta. Por otro lado, la testigo Velazquez, quien como se indicó, declaró que era secretaria del Sr. Castelli, precisó que realizaba sus tareas solamente por la mañana. En ese sentido, al desempeñarse solo por la mañana, no se

advierte justificativo alguno que haya brindado la declarante que habilite a descartar que la actora pudiera haber cumplido jornada laboral por las tardes, en su caso.

En su mérito, considero que las declaraciones de las testigos ofrecidos por la actora fueron coincidentes, pudieron brindar detalles más específicos, pues la testigo Pomo, expuso que la veía por la mañana y por la tarde, porque tomaban juntas el colectivo y se bajaban en la misma parada, puesto que trabajaban en la misma cuadra. La testigo, Ale declaró que fue al local por la mañana y por la tarde y, la testigo Agüero compartió al menos los dos primeros meses desde el ingreso de la trabajadora los mismos horarios por la mañana y por la tarde, según declaró.

De ese modo, puedo concluir que brindaron a la causa una clara, concreta y circunstanciada relación sobre los hechos que dijeron conocer, sus testimonios se encuentran dotados de justificación en tiempo, modo y lugar, y no incurren en falsedades evidentes, ni declaraciones tendenciosas.

A su vez, no es posible obviar que la modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial es una excepción sujeta a prueba estricta y al respecto, nuestra Corte Suprema de Justicia ha dicho que “*la carga de la prueba de la existencia de una jornada de trabajo reducida corresponde al empleador que la invoca*” (Cf. CSJT sentencia n° 760 del 07/09/2012).

En ese sentido, a la demandada le correspondía probar que pactó con la trabajadora la reducción de la jornada máxima legal, como así también su justificación, lo que no resultó acreditado en modo alguno, según lo valorado.

En mérito de lo expuesto, tengo por cierta la jornada laboral denunciada por la Sra. Hisa, esto es, de lunes a viernes de 09:00 a 13:00 h y de 18:00 a 21:00 h y los sábados de 09:00 a 13:00 h. Así lo declaro.

Tareas y categoría

La parte actora denunció que se desempeñaba como cajera, vendedora, encargada de depósito y también empaquetado de productos para su envío. Expuso que estaba deficientemente registrada como “vendedora A” cuando por las tareas que realizaba le correspondía la categoría de “vendedora B” del CCT 130/75. Por su parte, la demandada sostuvo que detentaba la categoría de “vendedora A” y negó las otras tareas denunciadas por la Sra. Hisa en su demanda.

El art. 10 del CCT aplicable estipula que el personal de ventas es aquel que desempeña tareas y/u operaciones de venta cualquiera sea su tipificación. La misma reviste en las siguientes categorías: a) degustadores; b) vendedores; promotores; c) encargados de segunda; d) jefes de segunda o encargados de primera. A su vez, el art. Art. 18 establece

que las empresas que empleen no más de cinco personas comprendidas en este convenio y si las mismas no pueden categorizarse por la multiplicidad de tareas que desarrollan, ajustarán la categorización de su personal a la siguiente escala: Maestranza Básico (A) Administrativos Categoría (B) Cajeros Categoría (B) Vendedores Categoría (B).

En los casos en que la cantidad de personal empleado por la empresa comprendido dentro de este convenio, supere los 5 empleados pasarán a encuadrarse de acuerdo a las categorizaciones establecidas en el capítulo III del presente convenio. Cuando en este caso el personal sea ubicado en una categoría superior a la indicada en el párrafo primero, si la empresa vuelve a ocupar 5 empleados o menos, comprendidos en este convenio, mantendrá la categorización adquirida.

En mérito de lo expuesto y del material probatorio valorado, siendo que todos los testigos fueron coincidentes en declarar que la Sra. Hisa se desempeñaba como vendedora de “Unitex SRL”, no cabe sino concluir que debió ser encuadrada como "vendedora B" del

CCT 130/75, resultando deficiente la registración efectuada por la demandada. Así lo declaro.

Remuneración

Lo desarrollado en los puntos precedentes, conducen a concluir que la actora debía percibir una retribución íntegra, por “jornada completa” correspondiente a la categoría de “**Vendedor B**” del CCT 130/75, pues su jornada resultaba ser superior a las ⅔ partes de la jornada completa que rige la actividad de la demandada (conf. art. 92 ter inc. 1° de la LCT, en su redacción vigente a la época del contrato de trabajo). Resultaba entonces incorrecta la liquidación por media jornada que efectuaba la demandada.

Ahora bien, en cuanto a la remuneración devengada que le correspondía percibir al momento del despido, según prueba informativa (CPA N° 2), de acuerdo a las escalas salariales remitidas por FAECYS, el salario básico para un trabajador con categoría de “Vendedor B”, era de $457.088,00 en el mes de mayo de 2024.

En su mérito, considerando lo decidido, la remuneración que debió percibir la Sra. Hisa a la época del despido era de **$457.088,00**, más los adicionales previstos en la normativa convencional. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN

El despido y su justificación.

Las partes coinciden en que la Sra. Hisa comunicó su despido indirecto mediante TCL de fecha 08/05/2024, pero difieren respecto a la justificación de las causales invocadas.

Es dable recalcar que el intercambio epistolar ocurrido durante la última etapa de vinculación se tuvo por reconocido.

Así, mediante TCL del 29/04/2024 la actora plasmó: *"Ante reiteradas negativas de otorgar tareas habituales desde la fecha y sin que hasta el día de la fecha se me hubiera dado una respuesta al reclamo verbal al respecto, es que intimo a que en el término de 48 horas proceda a aclarar mi situación laboral. Asimismo en virtud de la ley 24013 art. 11, intimo a proceder a mi regularización registral consignando como fecha real de ingreso el 31/01/2023 cumpliendo tareas de vendedora, cajera, encargada de depósito y envíos mayoristas, con jornadas de lunes a viernes de 09:00 a 13:00 hs y de 17:00 a 21:00 hs y los sábados de 09:00 a 13:00 h percibiendo por dicha tarea una remuneración mensual de $180.000, lo que implica en relación al haber percibido una diferencia salarial a mi favor desde mi fecha de ingreso, ello teniendo en cuenta los incrementos por hora en la actividad, ademas de estar parcialmente sin registración ante los organismos correspondientes. Todo lo expuesto bajo apercibimiento de considerarme gravemente injuriada y en consecuencia despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad..."*.

La demandada contestó mediante CD de fecha 06/05/2024 la que reza *" rechazo en todos y cada uno de sus términos TCL de fecha 29/04/2024 por resultar falaz, temerario y malicioso. Niego que la empresa en momento alguno haya dejado de otorgarle tareas habituales, por cuanto jamás dejó la empresa de cumplir con su obligación de otorgarle ocupación efectiva conforme a la categoría de vendedora A que ud. detenta. Es ud. la que se encuentra sin asistir a su lugar de trabajo sin causa o motivo justificado desde el 29/04/2024, por lo que su intimación a aclarar la situación laboral resulta manifiestamente improcedente y solo evidencia su accionar de mala fe. Conforme surge de documentación laboral y contable obrante en poder de la empresa, su fecha de ingreso a la misma data del 01/03/2023 y no la que ud. falsamente refiere en su misiva y que por este acto se niega resultando su categoría laboral la de vendedora A y no las que falsamente denuncia. En efecto, niego que se haya desempeñado alguna vez como cajera o encargada de depósito o envíos mayoristas. Niego que haya cumplido jornada laboral de ocho horas, su jornada siempre fue media jornada en horario de 09:00 a 13:00 hs. conforme surge de los recibos de ley y demás documentación laboral y contable. En consecuencia, niego que que Ud. se encuentre parcialmente sin registración...Finalmente y encontrándose Ud. sin asistir a su lugar de trabajo intimole en el perentorio plazo de 48 hs de recibida la presente proceda a reintegrarse a su horario habitual a cumplir con las tareas de vendedora que tiene a su cargo, debiendo al reintegrarse justificar sus inasistencias, todo bajo apercibimiento en caso de silencio o negativa de considerarla incursa en la causal de abandono de trabajo art. 244 LCT"*.

La actora por TCL de fecha 08/05/2024 contestó "*Rechazo por improcendete falaz y temeraria vuestra CD de fecha 06/05/2024. Sus términos y apreciaciones resultan claramente falaces y dolosos a mis derechos como trabajadora siendo que lo expuesto por usted no condice en lo mas mínimo con la realidad de los hechos invocados en mi primera misiva, en consecuencia y ante su dolosa actitud considerome despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad*".

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

Paralelamente, la jurisprudencia es coincidente en sostener que al valorar la injuria el juzgador debe tener en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad y que el hecho que se constituye en causa del despido debe revestir una magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo al que hace referencia el art. 10 de la ley de contrato de trabajo (cfr. Cámara del Trabajo, Concepción, Sala 2, "Ávila Ángel Miguel vs. Martin Isaac y Sleiman Rosa M. S.H. y otros s/ cobro de pesos", sent. n° 12 del 15/02/2017).

En este sentido, la injuria se definió como un acto u omisión contrario a derecho que importa una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesiona el vínculo laboral. Asimismo, autorizada doctrina tiene dicho que tres son los presupuestos de hecho

que deben concurrir para considerar que se ha producido una injuria laboral: 1) un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; 2) la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; 3) la afectación de la relación de trabajo. (cfr. Ackerman, Mario E. "Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria". Procedimiento Laboral III. Rubinzal- Culzoni Editores, Año 2008 / Tomo N° 1 / Pág. 87/96). Sobre el particular, la Excma. Corte Suprema de Justicia de la provincia ha expresado también que "*las partes vinculadas por una relación de carácter laboral asumen una serie de obligaciones, cuya violación configura un ilícito contractual en la medida en que tal conducta no se ajusta al comportamiento requerido por el contrato de trabajo. Empero, estas violaciones no siempre legitiman sin más el ejercicio de las facultades resolutorias; en esta materia, la legislación laboral, en defensa del principio de conservación del contrato, ha limitado las posibilidades resolutorias de las partes, reservándolas exclusivamente para el caso de constatarse un incumplimiento que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación*" (cfr. CSJT, Sala Laboral y Contencioso Administrativo, "Bayo José Ricardo vs.

Sanatorio Integral Luz Médica S.A. y/o Luz Médica S.A. y Luna Julio Ernesto s/cobro de pesos", sent. n° 1128 del 21/09/2016).

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

De la plataforma fáctica descripta se desprende que los hechos injuriosos denunciados por la accionante y que deberán surgir acreditados son la deficiente registración de la fecha de inicio, de jornada laboral y, por consiguiente, pago incompleto de remuneraciones, como así también la falta de pago de diferencias salariales.

Atento lo descripto, teniendo presente lo analizado en la primera cuestión, estimo que se encuentra acreditado que la demandada no dio cumplimiento con las obligaciones a la que intimaba la actora, esto es, la regularización registral respecto a la fecha de inicio, jornada laboral y el pago de las diferencias salariales conforme la jornada que cumplía.

Debo tener en cuenta que la deficiencia en la registración repercute no solo en distintos supuestos derivados de la vigencia de aquel contrato, como por ejemplo salario, salud y seguridad social, afectando derechos inalienables del trabajador (art. 14 *bis* de la Constitución Nacional) sino también en relación al monto de las indemnizaciones de ley una vez disuelto el contrato de trabajo (art. 245, 232 de la LCT) y luego de iniciado el pertinente proceso contradictorio.

En otros términos, el pago deficiente tiene incidencia cuantitativa directa no solo sobre ítems salariales y no remunerativos sino también en la obligación por excelencia del empleador que es el pago íntegro y oportuno de la remuneración, que conforma el primer núcleo de sus obligaciones respecto del trabajador que en definitiva termina transgrediendo en el derecho alimentario de aquel.

Por aplicación del principio de coherencia y conforme lo expuesto precedentemente, al haberse determinado que correspondía liquidar jornada completa y no reducida de labor, el desconocimiento de tal circunstancia y la negativa de la demandada de abonar el salario íntegro devengado, así como las diferencias salariales resultantes, constituyó una injuria de entidad suficiente para apartarse del

principio de conservación del contrato de trabajo y justificar el despido indirecto. Cabe recordar que de acuerdo con lo establecido en el art. 74 de la LCT la empleadora tenía la obligación esencial de abonar la remuneración debida, carga que reviste carácter alimentario y cuya omisión configura un incumplimiento grave por lo que su omisión -pese a haber sido debidamente intimada y contar con la posibilidad de subsanar su conducta- vulneró el principio de buena fe consagrado en el art. 63 de la misma norma y legitimó la denuncia del vínculo laboral efectuada por la trabajadora.

Tratándose de un crédito de carácter alimentario no es posible admitir ningún tipo de excepción a esa obligación esencial del patrón quien, en caso de incumplimiento, incurre en un antijurídico contractual que debe reputarse grave, en el marco del art. 242 LCT, conforme decidió nuestro Máximo Tribunal en la causa “García Juan José vs. ABBSA s/ cobro de pesos- sent. n° 637 del 11/05/2018.

En esta inteligencia resulta imposible obviar que aquella inobservancia se mantuvo a lo largo de toda la vinculación de empleo develando que durante ese lapso la accionante fue privada de percibir sus remuneraciones de manera completa, lo que colisionó con sus derechos fundamentales y tornó aún mas gravoso el perjuicio que la hizo colocarse en situación de despido. Comparto el razonamiento que asumió nuestra Corte Suprema de Justicia local, respecto de que la persistencia del empleador en el incumplimiento del deber de abonar la remuneración (arts. 74 y 128 de la LCT) “Se ha señalado que la persistencia del empleador en el incumplimiento del deber de abonar la remuneración (arts. 74 y 128 de la LCT) “*configura un grave incumplimiento contractual que justifica la denuncia del contrato por parte del trabajador dada la naturaleza alimentaria de la obligación insatisfecha y, por ende, genera a su favor el derecho a percibir las indemnizaciones derivadas de las rescisión, máxime cuando la omisión se mantiene aún después de sucesivas intimaciones y emplazamientos al pago” (Navarro, Marcelo J., “Artículo 74”, en AAVV, Régimen de Contrato de Trabajo Comentado, Dir. Miguel Ángel Maza, La Ley Buenos Aires, 2012, T. I, p. 889). También, la Cámara Nacional del Trabajo, Sala X tiene dicho que “El incumplimiento al deber fundamental del empleador que resulta del art. 74 LCT, constituye una injuria laboral que tiene serias consecuencias patrimoniales y morales para el dependiente, por lo que tratándose de créditos alimentarios los que, salvo en supuestos en que la ley expresamente exonere al empleador, no cabe receptar ningún tipo de excepción a esa obligación esencial del patrón quien en caso de incumplimiento incurre en un antijurídico contractual que debe reputarse grave, en el marco del art. 242 LCT”. (CNAT Sala X Expte N° 34.226/2010 Sent. Def. N° 19.993 del 29/6/2012 “Zárate, Carlos Darío c/ Keyport SRL y otro s/ Despido”)*”. (“García Juan José vs. ABBSA s/ cobro de pesos- sent. n° 637 del 11/05/2018).

En consecuencia, considero que el despido indirecto dispuesto por la actora en fecha 10/05/2024 resultó plenamente justificado, pues Unitex SRL incumplió obligaciones principales del contrato de trabajo, siendo una injuria grave que justificó la ruptura del vínculo laboral. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN:

Inconstitucionalidad del DNU 70/23

La parte actora fundamentó que el DNU viola los principios constitucionales y procedimentales puesto que el Poder Ejecutivo ejerció facultades legislativas propias del Congreso Nacional, lo que constituye una violación a la división de poderes establecida en la CN. La emisión de disposiciones de carácter legislativo por parte del Poder Ejecutivo es una excepción muy limitada y debe cumplir con requisitos de "necesidad y urgencia" claramente justificados, lo que no se cumple en este caso. Agregó que el DNU introduce modificaciones sustanciales en la legislación laboral que afectan negativamente los derechos de los trabajadores. Por medio del decreto se derogaron indemnizaciones y/o multas que en su oportunidad fueron votadas por el Congreso de la Nación. De este modo se debilita la protección laboral, contrariando principios de equidad y justicia social en el trabajo.

Por último expuso que el DNU contraviene compromisos internacionales asumidos por Argentina, incluidos aquellos relacionados con la protección de los derechos laborales.

En resumen, este planteo de inconstitucionalidad se basa en la premisa de que el DNU 70/2023 sobrepasa las facultades del Poder Ejecutivo, afectando negativamente las condiciones laborales sin justificación válida y violando principios constitucionales, procedimentales, y estándares internacionales de protección de los derechos laborales.

Ahora bien, cabe advertir que el DNU N° 70/23, sancionado el 20/12/2023 y publicado en el Boletín Oficial el 21/12/2023, declaró a través de su art. 1 la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, sanitaria y social hasta el 31 de diciembre de 2025. Sin embargo el 04/01/2024, la Cámara Nacional del Trabajo dictó una medida que suspende la aplicación de las reformas laborales establecidas en el DNU que nos ocupa, aceptando el planteo de la Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina (CTA) que se suma a la medida dictada anteriormente en favor del planteo de la Confederación General del Trabajo (CGT). Es decir, hasta el día de la fecha, la aplicación del título IV de esa normativa, se encuentra suspendida. Posteriormente, la misma CNAT de Feria declaró la inconstitucionalidad de todo el título IV° de dicha normativa (arts. 53 a 97) (CNAT Feria, 30/1/24, “ CGT vs PEN”). Es decir, hasta el día de la fecha no se encuentra vigente la aplicación del título IV° de esa normativa.

Con posterioridad, el 09/07/2024 entró en vigencia la Ley N° 27742, denominada “Ley de bases y puntos de partida para la libertad de los Argentinos” (en adelante Ley Bases) que a través de sus arts. 99 y 100, entre otras normas, deroga el art. 45 de la Ley N° 25345, los arts. 8 a 17 de la Ley N° 24013 y la Ley N° 25323.

Teniendo en cuenta las normas mencionadas, cabe determinar su aplicación temporal en el presente caso.

Ahora bien, el artículo 7 del Código Civil y Comercial de la Nación (CCCN) establece: “A partir de su entrada en vigencia, las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes. Las leyes no tienen efecto retroactivo, sean o no de orden público, excepto disposición en contrario. La retroactividad establecida por la ley no puede afectar derechos amparados por garantías constitucionales”.

Por su parte, el art. 237 de la Ley de Bases señala: “Las disposiciones de la presente ley entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina, salvo en los capítulos o títulos donde se indique lo contrario”. De modo que, no contempla disposiciones específicas sobre la vigencia temporal, por lo que las cuestiones que surjan deben resolverse de acuerdo con los principios establecidos en el artículo 7 del CCCN.

Por ello, es necesario determinar si la situación jurídica que dio origen al derecho de la actora al cobro del agravamiento indemnizatorio se agotó con anterioridad a la entrada en vigencia, tanto del DNU N°70/23 como de la Ley Bases, o si, por el contrario, se trata de una situación jurídica “existente” al momento de su sanción.

Así, una situación jurídica existente es un hecho o acto jurídico que está en curso de desarrollo al momento de la entrada en vigencia de la nueva ley. En estos casos, las consecuencias que surjan con posterioridad a la entrada en vigencia de la nueva ley estarán sujetas a esta última, mientras que los efectos ya producidos se regirán por la ley vigente al momento de su producción.

Ello pues ni el legislador ni el juez pueden, en virtud de una ley nueva o su interpretación, arrebatar o alterar un derecho patrimonial adquirido al amparo de la legislación anterior, ya que en este

supuesto el principio de no retroactividad de la ley se confunde con la garantía de la inviolabilidad de la propiedad (conf. CSJN, “Smith”, LL 2002-A-770).

Esta regla tiene como finalidad, entonces, reglamentar la garantía dispuesta por el art. 17 de la Constitución Nacional y, por ello, debe interpretarse que un fallo judicial solo declara la existencia del derecho en que se funda un reclamo, el que se determina conforme la ley vigente cuando ese derecho se concreta, esto es, cuando se integra el momento fáctico previsto en la norma (conf. CSJN, 17/8/2010, “Lucca de Hoz”). En otras palabras, cuando bajo la vigencia de una ley particular se han cumplido todos los actos, condiciones sustanciales y requisitos formales previstos en ella para ser titular de un derecho, debe considerarse que hay un derecho adquirido (conf. CSJN, 31/10/94, LL 1995-C-493).

Teniendo en cuenta que la trabajadora cursó las intimaciones previstas para la multa del art. 2 de la Ley N° 25323 en fecha 26/06/2024, es decir, cuando ya se encontraba suspendida la ejecutoriedad del DNU 70/23, corresponde rechazar el planteo de inconstitucionalidad de dicha normativa.

Con respecto a la Ley N° 27742, cabe declarar que no resulta aplicable al caso la derogación por ella establecida, por ser de vigencia posterior al consumo jurídico de las sanciones reclamadas de la Ley N° 25323, considerando que sus disposiciones no pueden ser aplicadas debido a que, en el caso, se debaten consecuencias jurídicas ya consolidadas y, por ello, no cabe su efecto retroactivo (art. 7 CCCN). Así lo declaro.

Procedencia de rubros y montos reclamados:

1) Indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes despido: atento a las consideraciones vertidas al tratar la primera y segunda cuestión estimo procedente el reclamo de este rubro por estar prescripto por los arts. 232, 233, 245 y 246 de la LCT.

2) SAC/preaviso: corresponde que prospere este rubro. Tal el criterio sostenido por la CSJT en “Pesoa Alfredo y otros vs. SADAIC s/cobros” (sent. 840 del 13/11/1998).

3) SAC/ integración mes despido: procede este rubro de acuerdo con el criterio jurisprudencial sentado por la doctrina legal de la Corte Suprema de Tucumán en el fallo “Luna Gabriel vs Castillo SACIFIA” (sentencia 835 del 17/10/2013).

4) SAC proporcional 1° semestre 2024: corresponde admitir parcialmente la pretensión de este rubro y tomar como pago a cuenta la suma que surge del recibo de liquidación final adjuntado en fecha 30/05/2025, 2° archivo PDF, hoja 17 por la actora.

5) 10 días mayo del 2024: resulta procedente el mencionado rubro por cuanto no se encuentra acreditado su pago. Así lo declaro.

6) Vacaciones proporcionales 2024: se rechaza este rubro teniendo en cuenta que ya fue abonado por la accionada conforme surge del recibo de liquidación final adjuntado por ambas partes.

7) Art. 1 de la Ley N° 25323: Cabe mencionar de modo previo que conforme el criterio jurisprudencial imperante, los supuestos de procedencia del art. 1 de la Ley N° 25323 -vigente al momento en el que se produjo la extinción de la relación laboral-, son aquellos contemplados en los arts. 8, 9 y 10 de la Ley N° 24013 (cfr. Criterio sostenido por la CSJT en autos “Albornoz Fernanda Valeria vs. Tarjeta Platino S.A. s/Despido”, Sent N°782 del 07/07/2016). En función de ello, encontrándose comprendida la situación de registración defectuosa de la trabajadora aquí declarada, dentro de los supuestos aludidos (fecha de ingreso), corresponde admitir este rubro.

8. Art. 2 de la Ley N° 25323: Resulta procedente este rubro por cuanto se encuentra acreditada la intimación fehaciente para el pago de las indemnizaciones por despido indirecto justificado vencido el plazo de cuatro días desde la extinción de la relación laboral mediante TCL del 26/06/2024, postal cuya autenticidad y recepción se tuvo por reconocida. Ello en un todo de acuerdo con lo previsto en el art. 255 bis de la LCT y la doctrina legal establecida por la Excma. Corte de la provincia cuando expresó que "la intimación imperada por la norma legal, debe reunir los siguientes requisitos: debe ser expresa, clara y concreta y debe efectuarse luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles determinados por la LCT, posteriores a la extinción de la relación laboral (art. 128 y 149), oportunidad en que el empleador recién estará en mora" (cfr. CSJT, sentencias N° 458 de fecha 04/7/2011, "Troncoso, Janet Rudells vs. Mutualidad Provincial Tucumán s/ Cobro de pesos").

9) Diferencias salariales: Conforme lo resuelto en la primera cuestión, las remuneraciones denunciadas como percibidas por la accionante son inferiores a las resueltas en el referenciado punto, por lo cual, cabe declarar la procedencia del rubro reclamado respecto de los periodos no prescriptos. Así lo declaro.

Ahora bien, cabe advertir que para el periodo enero/2024, se contemplará que la trabajadora solo trabajó un día, tal como surge del recibo acompañado en el escrito de fecha 30/05/2025, 2° archivo PDF, hoja 18, para el resto de los periodos se tendrá en cuenta lo denunciado por la trabajadora en la planilla de diferencias salariales.

BASE DE CÁLCULO

Los rubros declarados procedentes se calcularán sobre la base de la remuneración devengada, correspondiente a un trabajador con la categoría de **"vendedor B" del CCT 130/75**, con inclusión de los rubros no remunerativos. Ello con sustento en los precedentes en el orden nacional "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA" (CSJN, sent. 01/09/2009, Fallos 332:2043) y en especial "González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro S/ Despido" (CSJN, Sent. 19/05/2010, Fallos 333:699) y "Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA" (CSJN; Sent. 04/06/2013), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dec. Ley 11.549/56) -norma internacional de grado superior- criterio al que adhiere nuestra Corte local in re "Parra Pablo Daniel vs. Garbarino SAICI s/ Cobro de pesos" (Sent. N° 51 del 11/02/2015).

En igual orden de ideas considero que resulta legítimo el ejercicio -por parte del magistrado laboral- de su facultad de incluir rubros no remunerativos en la determinación de la mejor remuneración normal y habitual, sin necesidad de requerimiento alguno de la parte actora. Por lo tanto, adhiero a lo plasmado por la Cámara del Trabajo Sala II en la causa "Díaz Vázquez Francisco Alcides Jesús c/ Citytech S.A." expte. 416/17 por cuanto dispuso, por sentencia n° 225/2019 en lo pertinente: "resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera tal plena como sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario. Dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución". Así lo declaro.

INTERESES

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art.128 y 149 Ley N° 20744) y se calcularán conforme lo dispuesto por el art. 55 de la Ley de Modernización Laboral N° 27802 -modificatoria de la LCT-. En efecto, tal como lo prevé dicha norma, el método allí previsto se aplicará para los juicios en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva, a la fecha de la entrada en vigencia de esa ley, como lo es la presente causa traída a estudio. Como corolario de ello, los rubros declarados procedentes, se actualizarán de acuerdo a la

tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA), contemplando los topes establecidos en los incisos b y c del mencionado precepto, y aplicando dichas pautas si correspondiere.

PLANILLA DE CONDENA

Hisa Silvana Beatriz

Ingreso31/01/23

Egreso10/05/24

Antigüedad1 año, 3 meses y 9 días

Categoria:Vendedor Bconforme CCT 130/75

Básico $ 457.088,00

Escalafón $ 4.570,88

Presentismo $ 38.471,57

No Rem. $ 171.866,00

No Rem. $ 94.343,00

Presentismo No Rem $ 22.184,08

Total **$ 788.523,54**

1) Indemnización por antigüedad

$ 788.523,54 X 2 años $ 1.577.047,07

2) Indemnización sustitutiva del preaviso

$ 788.523,54 X 1 mes $ 788.523,54

3) Integración mes de despido

$ 788.523,54 / 30 x 20 días $ 525.682,36

4) SAC s/ Preaviso

$ 788.523,54 /12 $ 65.710,29

5) SAC s/ IMD

$ 525.682,36 /12 $ 43.806,86

6) Haberes mes de despidodebió percibirpercibió

$ 788.523,54 / 30 x 10 días $ 262.841,18 $13.333,03 $ 249.508,15

7) SAC 1° prop. 2024debió percibirpercibió

$ 788.523,54 / 2 x 130/180 $ 284.744,61 $91.112,77 $ 193.631,84

8) Art. 1 Ley 25.323

Importe indemnización por antigüedad $ 1.577.047,07

9) Art. 2 Ley 25.323

($1.532.678,91+766.339,45+510.892,97)x50% $ 1.445.626,48

Total Rubros 1) al 9) $ al 15/05/2024 $ 6.466.583,67

IPC + 3% anual al 24/08/2026138,35 %

tasa pasiva BCRA al 24/08/2026103,53 %103,53 % $ 6.694.854,08

Piso 67% x (IPC + 3% anual) al 24/08/202692,69 %

Total Rubros 1) al 9) $ al 24/08/2026 **$ 13.161.437,75**

10) Diferencias salariales

Analisis de tasa aplicable a las diferencias salariales

MesIPC + 3% anual al 24/08/2026tasa pasiva BCRA al 24/08/2026Piso 67% x (IPC + 3% anual) al 24/08/2026Mediana al 24/08/2026

02/231032,29 %523,08 %691,64 %691,64 %

03/23959,20 %487,53 %642,66 %642,66 %

04/23887,56 %453,99 %594,66 %594,66 %

05/23810,63 %415,33 %543,12 %543,12 %

06/23741,36 %378,85 %496,71 %496,71 %

#¡REF!683,88 %343,82 %458,20 %458,20 %

08/23636,65 %308,34 %426,56 %426,56 %

09/23574,25 %273,60 %384,75 %384,75 %

10/23496,39 %239,18 %332,58 %332,58 %

11/23438,91 %206,70 %294,07 %294,07 %

12/23386,01 %177,92 %258,63 %258,63 %

01/24308,16 %154,54 %206,47 %206,47 %

02/24232,99 %134,50 %156,10 %156,10 %

03/24182,10 %118,24 %122,01 %122,01 %

04/24151,42 %107,21 %101,45 %107,21 %

MesDebió percibirPercibióDiferencia% Tasa aplicable (mediana)$ Intereses

02/23$ 156.112,67 $ 100.000,00 $ 56.112,67 691,64 %$ 388.097,65

03/23$ 156.112,67 $ 100.000,00 $ 56.112,67 642,66 %$ 360.613,66

04/23$ 206.472,50 $ 100.000,00 $ 106.472,50 594,66 %$ 633.149,37

05/23$ 219.074,92 $ 100.000,00 $ 119.074,92 543,12 %$ 646.719,69

06/23$ 231.676,25 $ 100.000,00 $ 131.676,25 496,71 %$ 654.049,10

07/23$ 260.258,92 $ 100.000,00 $ 160.258,92 458,20 %$ 734.306,36

08/23$ 278.416,67 $ 150.000,00 $ 128.416,67 426,56 %$ 547.774,13

09/23$ 296.574,42 $ 150.000,00 $ 146.574,42 384,75 %$ 563.945,07

10/23$ 358.826,00 $ 150.000,00 $ 208.826,00 332,58 %$ 694.513,51

11/23$ 402.467,00 $ 150.000,00 $ 252.467,00 294,07 %$ 742.429,71

12/23$ 446.108,00 $ 180.000,00 $ 266.108,00 258,63 %$ 688.235,12

01/24$ 16.505,96 $ 7.949,98 $ 8.555,98 206,47 %$ 17.665,52

02/24$ 500.130,45 $ 180.000,00 $ 320.130,45 156,10 %$ 499.723,64

03/24$ 500.130,45 $ 180.000,00 $ 320.130,45 122,01 %$ 390.591,17

04/24$ 740.827,62 $ 180.000,00 $ 560.827,62 107,21 %$ 601.263,29

Subtotales$ 2.841.744,50 $ 8.163.076,98

Total Rubro 10) Diferencias salariales al 24/08/2026$ 11.004.821,48

Resumen condenaHisa Silvana Beatriz

Total Rubros 1) al 9) $ al 24/08/2026$ 13.161.437,75

Total Rubro 10) Diferencias salariales al 24/08/2026$ 11.004.821,48

Total General $ al 24/08/2026$ 24.166.259,23

CUARTA CUESTIÓN

Costas

De acuerdo a las cuestiones resueltas y al principio objetivo de la derrota, teniendo en cuenta que el rubro que se rechazó es accesorio y que no tiene incidencia cuantitativa significativa en relación a los que prosperan, corresponde imponer las costas, en su totalidad, a la demandada vencida (arts. 49 del CPL, 61 y 63 del CPCC de aplicación supletoria al fuero). Así lo declaro.

Honorarios

Conforme lo prescribe el art. 46 inc. 2 de la Ley N° 6204, corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa. Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que según planilla precedente resulta al 25/08/2026 la suma de

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley N°‹ 5480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley N°‹ 24432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Por la parte actora intervino el letrado Fabián Sánchez como apoderado, quien presentó demanda, ofreció pruebas, asistió a la audiencia de conciliación de fecha 21/05/2026 y, en la etapa de producción de pruebas, compareció a la audiencia de recepción de pruebas de fecha 06/07/2026. Presentó alegatos.

Por el principal, estimo de justicia regular a esta profesional el 15% con más el 55% de la base regulatoria, por su actuación en el doble carácter a lo largo de tres etapas del proceso, especialmente por su participación en ambas audiencias, lo que arroja la suma de **$5.618.655,27** (base x 15% más 55% por el doble carácter).

2) Por la parte demandada intervino la letrada María Laura Gómez, como apoderada, quien contestó demanda, ofreció pruebas, asistió a la audiencia de conciliación de fecha 21/05/2026 y, en la etapa de producción de pruebas, compareció a la audiencia de recepción de pruebas de fecha 06/07/2026. Presentó alegatos.

Por el principal, estimo de justicia regular a esta profesional el 10% con más el 55% de la base regulatoria, por su actuación en el doble carácter a lo largo de tres etapas del proceso, especialmente por su participación en ambas audiencias, lo que arroja la suma de **$3.745.770,18** (base x10% más 55% por el doble carácter).

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I) RECHAZAR la inconstitucionalidad planteada por la parte actora respecto del DNU N° 70/23, conforme lo considerado**.**

II) ADMITIR LA DEMANDA promovida por Silvana Beatriz Hisa, DNI N° 27.945.813, con domicilio en Pasaje Fray Manuel Pérez N° 441, Banda del Río Salí, Cruz Alta, de esta provincia en contra de Unitex SRL, CUIT 33-71463770-9, con domicilio en calle Maipú N° 317, de esta ciudad, de acuerdo a lo considerado. En consecuencia, se condena a esta última al pago de la suma total de **$24.166.259,23** (pesos veinticuatro millones ciento sesenta y seis mil doscientos cincuenta y nueve con veintitrés centavos), en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes despido, SAC/preaviso, SAC/ integración mes despido, SAC proporcional 1°‹ semestre 2024, 10 días mayo del 2024, arts. 1 y 2 de la Ley N° 25323, diferencias salariales, debiendo abonar dicho importe en el plazo de CINCO DÍAS de ejecutoriada la presente.

III) ABSOLVER A LA DEMANDADA del pago de vacaciones proporcionales 2024, según lo resuelto.

IV) COSTAS: Como se consideran.

V) HONORARIOS: 1) Al Dr. Fabián Sánchez, por su intervención como apoderado de la parte actora durante el proceso principal, la suma de **$5.618.655,27. 2)** A la Dra. María Laura Gómez, por su intervención como apoderada de la parte demandada durante el proceso principal, la suma de **$3.745.770,18,** atento a lo considerado.

VI) PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 de la Ley N°‹6204).

VII) COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.EMC

LEONARDO ANDRES TOSCANO

Juez

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

Actuación firmada en fecha 26/08/2026

Certificado digital:
CN=TOSCANO Leonardo Andrés, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20273642707

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