Expediente: **1105/25**
Carátula: **ORELLANA JESSICA RITA SOLEDAD C/ LA LUGUENZE S.A S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **07/07/2026 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
27295322158 - LA LUGUENZE S.A, -DEMANDADO
23266843569 - ORELLANA, Jessica Rita Soledad-ACTOR
90000000000 - ROBLES, ALEJANDRO JESUS-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - ALBIERO, MARIA ALEJANDRA-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
27252118085 - ALBORNOZ MARIA JULIETA
27232100767 - KATZ CELIA GRACIA

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo de la VI° Nominación

ACTUACIONES N°: 1105/25

H105016278015

JUICIO: ORELLANA JESSICA RITA SOLEDAD c/ LA LUGUENZE S.A s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 1105/25.

San Miguel de Tucumán, 06 de julio de 2026.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "Orellana Jessica Rita Soledad c/ La Luguenze SA s/ cobro de pesos", expediente 1105/25, que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI° Nominación, de cuyo estudio

RESULTA:

Por presentación del 29/07/25 se apersonó el letrado Alejandro Jesús Robles en nombre y representación de Jessica Rita Soledad Orellana, DNI N.° 34.285.627, con domicilio en pasaje Próspero Mena 2380 del barrio 11 de marzo de esta ciudad, conforme acreditó con instrumento de poder acompañado.

En tal carácter interpuso demanda en contra de La Luguenze SA (Gómez Pardo) CUIT N.° 30-69174548-8, con domicilio en Av. Brígido Terán 700 de esta Ciudad, por cobro de la suma de **$ 25.413.029,74** o lo que en más o menos resulte de las pruebas; con más sus intereses, gastos y costas, en concepto de: antigüedad, preaviso, 18 días de junio 2025, integración mes de despido, SAC s/ preaviso y SAC s/ integración, 12 días de licencia de junio 2025, días de licencia de julio y agosto 2025, SAC proporcional 2025 (168 días), vacaciones proporcionales 2025 y diferencias salariales por los períodos comprendidos entre los meses de enero 2023 y mayo 2025; conforme planilla de liquidación practicada en igual presentación.

Asimismo, solicitó la entrega del certificado de trabajo y certificación de servicios y remuneraciones, bajo apercibimiento de astreintes. Requirió, además, que se ordene a la accionada a rectificar las declaraciones mensuales F931 realizadas desde noviembre 2019 por cuanto la real categoría de la trabajadora a partir de esa fecha fue la de Administrativo E (Encargado de Segunda) y no de Cajera B, conforme el CCT 130/75; también bajo apercibimiento de aplicar astreintes.

Finalmente reclamó la aplicación de dos veces la tasa activa que percibe el BNA en sus operaciones de descuento a 30 días para el cálculo de intereses.

En cumplimiento de los requisitos previstos por el art. 55 inc. c) del CPL denunció como fecha de ingreso de su mandante el 25/01/13 y de egreso el 18/06/25, con categoría profesional de “cajero B” cuando debió estar registrada como “administrativo E” (o Encargado de Segunda) del CCT 130/75, a partir de noviembre 2019.

Indicó que la trabajadora cumplía una jornada de 8 horas con horarios rotativos -mañana o tarde-, de lunes a domingos, con un día de descanso que usualmente era el martes.

Puntualizó que sus tareas eran de carácter permanente, cumplidas en el supermercado Gómez Pardo ubicado en Av. Perón N° 1850, de la ciudad de Yerba Buena, con funciones de encargada de líneas de caja, siendo su superior directo el gerente de la sucursal Sr. Mauricio Negro, a quien debía reportar todas las novedades diarias y quién le impartía las instrucciones.

Puso de resalto que tenía a su cargo aproximadamente 50 cajeros entre ambos turnos, a quienes debía recibir al comienzo de la jornada, darles las novedades diarias en temas de ofertas y facturación; supervisar su desempeño en la caja, la atención que brindaban a los clientes, recibir reclamos de facturación, coordinar las vacaciones del personal de cajas, y supervisar al personal auxiliar de línea de cajas.

Precisó que la mejor remuneración percibida, al mes de abril 2025 (último periodo que se abonó el haber completo), fue la suma de $1.265.695,52; pese a que la mejor que que debió percibir la trabajadora fue la del periodo Junio 2025 y conforme su real categoría (Administrativo E - Encargado de Segunda) que ascendía a la suma de $1.309.587,07 y se componía de básico + escalafón antigüedad + presentismo + adicionales no remunerativos.

Denunció que percibía como adicional el *ítem* “falla cajero” y que todas las sumas eran depositadas, mensualmente, en su cuenta sueldo perteneciente al Banco Galicia, a partir del 23/06/25 (antes era HSBC).

Refirió que la trabajadora no recibió capacitaciones, a excepción de aquellas charlas brindadas por algunos proveedores respecto de sus productos.

Puso de relieve que durante los últimos años de la relación laboral -a partir de que la actora inició sus reclamos por incorrecta registración de categoría- su superior directo, el gerente Mauricio Negro, comenzó a tratarla de manera irrespetuosa, sometiéndola a gritos y maltratos, siempre en lugares de la empresa que carecen de cámaras y en los cuales se le prohibía a la actora ingresar con celular; lo que generó una dinámica hostil y degradante para su mandante.

Explicó que, como consecuencia de ello, la trabajadora comenzó a padecer un progresivo deterioro en su salud emocional y mental, lo que derivó en el inicio de un tratamiento psiquiátrico especializado, incluyendo prescripción de antidepresivos y ansiolíticos (sertralina y clonazepam).

Destacó que la Sra. Orellana intentó, durante largo tiempo, sobrellevar dicho cuadro por temor a represalias y a perder su único sustento económico, lo que agravó su estado de salud.

Describió el intercambio epistolar e indicó que comenzó con su intimación del 13/02/25 luego de haber reclamado la regularización de su situación durante casi 5 años. Agregó que en dicha oportunidad puso en conocimiento de la demandada que se encontraba bajo licencia psiquiátrica a partir de esa fecha y por el lapso de 30 días.

Detalló la política de la empresa en casos de licencia por enfermedad de los trabajadores, cuyo mecanismo consiste en que la empleada debe comunicar su estado y enviar una foto del certificado médico al 'Whatsapp' perteneciente al departamento de RRHH de la empresa; y luego seguir las instrucciones que se le impartían a través de igual medio.

Precisó que luego de presentar certificado, se le comunicó a la actora que debía concurrir al médico laboral Centro Médico Laboral del NOA, ubicado en Av. Avellaneda 338 con el original.

Relató que ese mismo día -13/02/2025- a horas 19:00, la trabajadora se presentó en dicho Centro Médico donde fue atendida por un profesional cuyo nombre desconoce ya que no se identificó, quien le recibió el certificado médico, es decir, guardó el original y no le dio constancia alguna de todo lo sucedido.

Transcribió el intercambio epistolar suscitado, a cuyos términos remito puesto que serán oportunamente examinados. Refirió al despido indirecto dispuesto por su mandante a través de telegrama del 13/06/25, recibido el 18/06/25, con causa en la negativa de la demandada de regularizar su situación registral y de reconocer las licencias médicas presentadas.

Indicó que la demandada impuso unilateralmente los dictámenes de sus médicos, omitiendo convocar una junta médica imparcial, ejerciendo así un abuso en el ejercicio de la facultad que le fue conferida por el art. 210, LCT.

Manifestó que la trabajadora, bajo tratamiento psiquiátrico y con prescripción de reposo, cumplió siempre con su deber de notificar los certificados correspondientes y someterse a los controles médicos ordenados por la demandada y que, a pesar de ello, la empresa dispuso una sucesión de controles médicos, con distintos profesionales en diferentes instituciones, con intervalos muy breves -a veces una semana entre un control y otro-; desconociendo por completo la opinión de los médicos tratantes que llevaban el seguimiento clínico real de la paciente.

Denunció, además, que la empresa imputó ausencias a su mandante como injustificadas, con base en dictámenes parciales y contradictorios, y procedió al descuento salarial de los días de licencia, pese a haber sido intimada a no hacerlo. Destacó que dicha conducta resultó violatoria del art. 208 LCT.

Concluyó que la actora inició licencia médica el 13/02/25 la que fue reconocida por la demandada hasta el 08/05/2025, momento en que empezó a efectuar descuentos indebidos.

Enumeró 7 controles médicos a los que fue "sometida" su mandante: el 13/02/2025 a las 19:00 horas en Centro Médico Laboral del NOA; el 21/02/2025 a las 08:00 horas, en el centro médico laboral del NOA; el 14/03/2025 en el Centro Laboral del Noa; el 21/03/2025 a horas 10:30 en el centro Simler; el 04/04/2025, en el Centro Laboral del Noa; el 07/05/2025 en el centro Simler y el 23/05/2025 en el centro Simler. Acompañó capturas de pantalla de la aplicación 'whatsapp' dando cuenta de ello.

Denunció la conducta del médico laboral, Dr. Isam Neme -perteneciente al Centro Simler-, quien, a su criterio, actuó con total parcialidad, se negó a considerar el cuadro clínico completo de la trabajadora y la "presionó para que se reintegre a sus tareas con argumentos ajenos a la ciencia, en una entrevista de carácter hostil y revictimizante"; lo que motivó que la trabajadora remitiera al profesional Telegrama Ley de fecha 08/05/2025.

Planteó la inconstitucionalidad del carácter no remunerativo de las asignaciones para empleados de comercio. Citó jurisprudencia en sustento de su posición.

Fundó su derecho y ofreció prueba.

Corrido el traslado de ley, el 25/09/25 se apersonó la letrada María Alejandra Albiero en el carácter de apoderada de la empresa accionada, conforme instrumento de poder acompañado, y contestó demanda solicitando su rechazo.

Negó los hechos denunciados por la parte actora y expuso su versión. Señaló que su mandante cumplió, durante toda la relación laboral, con sus deberes legales y convencionales, abonó sus haberes en tiempo y forma y registró correctamente a la trabajadora.

Explicó que recién en febrero 2025 la actora remitió su primer telegrama intimando a esta parte a modificar su categoría registral, alegando que cumplía funciones de mayor jerarquía y que dicho reclamo fue oportunamente rechazado ya que la registración era correcta y se correspondía con las tareas efectivamente desarrolladas.

Indicó que posteriormente la trabajadora comenzó a presentar certificados médicos de reposo psiquiátrico, intentado instalar un escenario de hostilidad y maltrato laboral que jamás existió.

Sostuvo que resulta llamativo que tales alegaciones surjan recién en el marco del intercambio epistolar y de la demanda judicial, sin que previamente hubiera efectuado reclamo alguno en sede administrativa ni denunciado ante los organismos competentes una supuesta situación de violencia.

Destacó que las manifestaciones de la trabajadora carecen de sustento probatorio objetivo y que su mandante ejerció la facultad prevista por el art. 210 de la LCT, disponiendo la realización de controles médicos laborales a fin de constatar el estado de salud invocado. Dichos controles se efectuaron en distintos centros especializados, tales como el Centro Médico Laboral del NOA y el Centro Simler donde la actora fue atendida por distintos profesionales.

Indicó que la empresa procedió a efectuar descuentos en los haberes de la actora

en aquellos casos en los que los certificados médicos acompañados por ésta no fueron convalidados por los controles laborales y existieron inasistencias sin justificación válida. Agregó que tal medida fue comunicada de manera expresa en las cartas documentos remitidas y que, ante tales comunicaciones, la trabajadora intimó al pago de los importes descontados, reclamo que fue rechazado por su parte.

Señaló que el Dr. Neme actuó en carácter de médico laboral y cumplió con el control previsto en el art. 210, LCT, y que su tarea se limitó a constatar el estado de salud de la actora a efectos de determinar si estaba en condiciones de prestar servicios. Manifestó que en ningún momento hubo presión indebida ni maltrato.

Adujo que la disconformidad de la trabajadora con el resultado del control no transforma en injuriante la actuación del profesional, a la vez que destacó la conducta reprochable de la actora, quien reconoció haber grabado clandestinamente la consulta médica, vulnerando derechos personalísimos y la confianza mínima que debe regir en este tipo de vínculos, evidenciando un “accionar abusivo y contrario a la buena fe por parte de la trabajadora”.

Expuso que, finalmente, el 23/06/25 la trabajadora comunicó mediante telegrama que se consideraba despedida indirectamente y que tal proceder configuró un acto rupturista unilateral, exclusivo de la actora y carente de justa causa, lo que impide atribuir responsabilidad alguna a su mandante.

Puso de resalto que, una vez que la Sra. Orellana presentó el primer certificado médico que acreditaba su licencia por enfermedad, la empleadora se la otorgó y le abonó la totalidad del salario correspondiente durante su transcurso.

Sostuvo que el 28/03/2025 la empresa intimó a la actora mediante carta documento a reintegrarse a sus tareas a partir del día 04/04/2025, toda vez que, conforme a los dictámenes de los médicos tratantes Dr. Neme Isam y Lic. Monteros Rodolfo, ella se encontraba en condiciones de reanudar sus labores.

Expuso que, ante la discrepancia respecto a la licencia médica, su mandante jamás negó a la Sra. Orellana la posibilidad de someterse a un nuevo control médico, lo cual indica que siempre existió buena fe y voluntad en su representado de mantener el vínculo.

Con relación al maltrato laboral denunciado, negó que hubiera existido y refirió que para que éste se configure “requiere conductas reiteradas y sistemáticas de hostigamiento tendientes a degradar, excluir o desestabilizar al trabajador” (sic).

Finalmente, respecto de la registración de la Sra. Orellana, señaló que estuvo correctamente encuadrada bajo la categoría de “cajero B” del CCT 130/75 la cual es definida como “cajeros/as que cumplan la tarea de cobrar operaciones de contado y crédito y además desempeñen áreas administrativas afines a la caja”.

Concluyó que su función principal era la de registrar operaciones en caja, lo que incluye la realización de tareas complementarias de índole administrativa vinculadas al circuito de caja, entre las cuales mencionó: arqueos de caja, confección de planillas de rendición y pases de caja al sector de tesorería o administración, emisión y control de comprobantes (*tickets*, facturas, notas de crédito); registro y control de operaciones con tarjetas de crédito y débito, atención y resolución de incidencias propias del sector (devoluciones, anulaciones de operaciones, diferencias en cierres de caja), colaboración con supervisores en la organización de turnos y asignación de cajas, comunicación de novedades operativas a los sectores administrativos superiores.

Aclaró que no desconoce que la actora se haya desempeñado en tareas de supervisión de la línea de cajas pero destacó que ello no implica que se trate de una función propia de la categoría de “Administrativo E”, tal como pretende la trabajadora. Explicó que su tareas “supervisora de líneas de cajas” es parte integrante de las “áreas administrativas afines a la caja” que expresamente contempla la categoría de Cajero B, lo que implica supervisar que los cajeros cumplan con los procedimientos de apertura y cierre, asistirlos en la resolución de incidencias menores y colaborar en el control del sector; acciones que no constituyen una posición de mando, sino tareas complementarias a fines al rol de cajero.

Impugnó planilla de liquidación de rubros y montos reclamados y la aplicación de las multas previstas en la Ley N° 25323 y 24013 por improcedentes ya que se encuentran derogadas por la Ley N° 27742.

Opuso prescripción de toda acción y derecho originado con anterioridad al plazo de dos años previos a la interposición de la demanda, de conformidad con el art. 256, LCT, en especial del rubro “diferencias salariales”.

En cuanto a la aplicación de la tasa de interés solicitada por la parte actora, adujo que contraría la doctrina legal establecida por la CSJN y por nuestra provincia.

Corrido el traslado de la excepción articulada, la parte actora contestó solicitando su rechazo por considerar que no transcurrieron dos años desde el despido hasta la interposición de la demanda.

Destacó, además que la demandada no especificó periodos, rubros o plazos que fundamentan su procedencia.

Por presentación del 13/10/25 la parte demandada dio cumplimiento con las previsiones del art. 56 del CPL.

Abierta la causa a pruebas, el 20/03/26 tuvo lugar la audiencia del art. 69 del CPL en cuyo marco las partes manifestaron su imposibilidad de conciliar por lo que se tuvo por intentada y fracasada la instancia.

El 13/05/26 Secretaría Actuaria informó sobre la actividad probatoria llevada a cabo en la causa. La parte actora ofreció 07 cuadernos de prueba: A1) documental (producida); A2) informativa (producida); A3) confesional (producida); A4) testimonial (producida); A5) informativa (producida); A6) exhibición de documentación (producida en los términos el art. 61, para ser valorada en definitiva); A7) pericial informática (producida).

A su turno, la parte demandada ofreció 11 cuadernos de prueba: D1) documental / reconocimiento (producida); D2) confesional (producida); D3) pericial psiquiátrica (no producida); D4) testimonial (producida); D5) testimonial (producida); D6) testimonial (producida); D7) testimonial/ reconocimiento (no producida); D8) testimonial/ reconocimiento (no producida); D9) informativa (producida); D10) pericial contable (producida); D11) testimonial/ reconocimiento (no producida).

El 19/05/26 presentó su alegato la parte actora, mientras que la demandada lo hizo el 20/05/26.

El 02/06/26 emitió dictamen la Fiscalía Civil, Comercial y del Trabajo de la I° Nominación respecto del planteo de inconstitucionalidad opuesto por la actora en su presentación inicial.

Por providencia de igual fecha pasaron los autos a despacho para el dictado de sentencia definitiva lo que, notificado a las partes y firme, dejó la causa en estado de ser resuelta.

CONSIDERANDO:

I. Las cuestiones no discutidas o expresamente admitidas por las partes y, por ende, exentas de prueba son: **a)** el vínculo laboral entre la actora y la empresa demandada; **b)** la fecha de ingreso de la trabajadora el 25/01/2013; **c)** que la actora cumplía jornadas completas de labor; **d)** el ámbito físico de desempeño sito en el supermercado Gómez Pardo de Av. Perón; **e)** el CCT 130/75 aplicable a la actividad; **f)** que se trató de un despido indirecto mediante telegrama laboral del 13/06/25.

II. En su mérito, los extremos controvertidos y de justificación necesaria sobre los que debo expedirme (cf. art. 214 inc. 5 del CPCC, de aplicación supletoria) son: **1)** Tareas desempeñadas por la actora, categoría y remuneración devengada. **2)** Del despido: fecha, causa y justificación. **3)** Procedencia de los rubros y montos reclamados. Planteo de prescripción opuesto por la demandada respecto de las diferencias salariales. Inconstitucionalidad planteada por la actora.; **4)** Intereses. Planilla de condena. Costas. Honorarios.

Primera cuestión: Tareas desempeñadas por la actora, categoría y remuneración devengada.

I. Las partes discuten acerca de las tareas que desempeñó la actora al momento de producirse el distracto, la categoría laboral según tal extremo y la consecuente remuneración devengada por la Sra. Orellana.

La trabajadora refirió que sus funciones fueron las propias de una encargada de líneas de caja y que su superior directo era el gerente de la sucursal Sr. Mauricio Negro, a quien debía reportar todas las

novedades diarias y quién le impartía las instrucciones. Adujo haber tenido hasta 50 cajeros a su cargo -de ambos turnos- a quienes tenía la obligación de recibir al comienzo de la jornada, comunicarles las novedades del día respecto de las ofertas y/o facturación, controlar su desempeño en las cajas -atención a los clientes-, recibir reclamos de facturación, coordinar vacaciones de los cajeros y de los auxiliares de caja, cuyas tareas también supervisaba.

Por su parte, la empresa demandada reconoció que la actora se hubiera desempeñado en tareas de supervisión de la línea de cajas. Sin embargo, destacó que ello no implicó que se tratara de una función propia de la categoría de "Administrativo E", como aquella pretende, pues su tareas formaban parte de las "áreas administrativas afines a la caja". Según consideró, esas tareas expresamente las contempla la categoría de Cajero B, prevista por el CCT 130/75, que comprendían supervisar que los cajeros cumplan con los procedimientos de apertura y cierre, asistirlos en la resolución de incidencias menores y colaborar en el control del sector. Concluyó indicando que esas acciones no constituyen una posición de mando, sino tareas complementarias afines con el rol de cajero.

II. De los términos en que fue planteada la cuestión es dable advertir que la parte demandada reconoció que la actora desempeñaba "tareas de supervisión de la línea de cajas" (sic, pág. 11, escrito presentado el 25/09/25, pdf N°1820581).

Sentado ello y teniendo en consideración que no está discutida la aplicación del CCT 130/75, corresponde estar a lo allí dispuesto con relación a las categorías laborales.

Así, su art. 4° dispone: "A los trabajadores a que se refiere esta Convención se les asignará la calificación que corresponda en función de las tareas que realicen y atendiendo a los siguientes agrupamientos: 1) Maestranza y servicios; 2) Administrativos, 3) Auxiliar, 4) Auxiliar especializado; 5) Ventas".

A su turno, en su art. 6° enumera las categorías correspondientes al personal administrativo entre las cuales se encuentra la "e" -encargado de segunda- reclamada por la actora; y el art. 7° de la citada convención agrega a los cajeros -clasificados en a), b) y c)- a dicha categoría de "administrativo". Es decir que las categorías invocadas, tanto por la actora como por la demandada, se encuadran en la categoría de administrativo.

De allí que no cabe dudas que la actora formaba parte del personal administrativo de la empresa demandada, de conformidad con los términos del CCT 130/75 aplicable.

Por otro lado, al definir la categoría "encargado de segunda", su art. 12° expresa: "Se considera encargado de segunda, al empleado que es responsable del trabajo que se realiza **en un sector de una sección**, actuando en calidad de ejecutor, **distribuidor** y **supervisor** de las tareas que se cumplan en aquél" (el resaltado en negrita me pertenece).

Entonces, dado el reconocimiento efectuado por la demandada referido a las tareas de supervisión de la línea de cajas efectuadas por la actora, resulta claro que comprende el control de un área o sector específico, tarea que encuadra en aquellas previstas en los artículos 4° y 12° precedentemente citados.

III. Cabe agregar que tal conclusión encuentra sustento, además, en la numerosa prueba testimonial aportada por las partes en el marco de la audiencia llevada a cabo el 20/03/26, cuyos términos examinaré seguidamente.

1. En aquella oportunidad declararon, por la parte actora: Florencia Sabrina Ross, Diego Benjamín Chacón, Melina Díaz Merhe, María Paula Muñoz, Gonzalo Nicolás Aráoz y Keren Ailen Navarro.

1.1. Florencia Sabrina Ross, trabajó para la demandada, entre 2019 y 2022- como auxiliar a cargo de la Sra. Orellana a quien calificó como su jefa. Explicó que las auxiliares -como ella- se sentaban en boxes y tenían unas riñoneras con cambio para el caso que se necesitara para los clientes en las cajas. En cuanto a las responsabilidades de la actora dijo que consistían en dirigirlas, organizarlas, controlar las cajas y la facturación. Refirió que tenía a cargo cajeros, personas que embalaban, etc.

1.2. Diego Benjamín Chacón trabajó en la empresa demandada con la actora, entre 2016 y 2023. Señaló que ella que supervisaba la línea de cajas, controlaba llegadas tardes, descansos, horarios, vacaciones y, puntualmente, su puesto era el de encargada o supervisora de la línea de cajas. Sostuvo que sus responsabilidades eran: recibir a los cajeros, comentarles sobre las ofertas, atender a los clientes. Precisó que él fue cajero, auxiliar y después encargado por eso conoce las funciones. Explicó que la actora tenía a cargo entre 50 o 60 cajeros, según el turno que le tocara y que las personas supervisadas por ella eran cajeros o auxiliares, entre 4 o 5, que iban rotando. Precisó que las encargadas de caja en su época eran Hernando y Orellana y posteriormente también Gabriela Cequeira. Al ser repreguntado por el letrado apoderado de la actora explicó que, a pesar de los ascensos, sus recibos de sueldo siempre registraron la de cajero. También precisó que la actora podía sancionar pero no despedir y que él mismo recibía órdenes directas de la Sra. Orellana y también de Laura (Hernando) o Mauricio (gerente).

1.3. Melina Díaz Merhe dijo que “Jessica” fue su jefa de caja entre 2022 y 2025. Explicó que la actora les asignaba la caja, les informaba sobre las ofertas, les organizaba los turnos, las vacaciones, los descansos, “era nuestra encargada” (sic). Precisó que su puesto era el de jefa de línea de cajas: supervisaba a los cajeros y auxiliares, la facturación, resolvía quejas de clientes y tenía aproximadamente 50 personas a cargo, correspondientes a dos turnos (cajeros y auxiliares). Al ser repreguntada por la letrada apoderada de la parte demandada sobre cómo es que la actora organizaba dos turnos de cajeros si trabajaba durante uno solo, precisó que recibía al turno siguiente, lo organizaba y se retiraba.

1.4. María Paula Muñoz trabajó en el supermercado hasta febrero 2025 y fue compañera de la actora. Refirió que la Sra. Orellana era la encargada del sector caja: “nos recibía, nos asignaba, nos daba las novedades del día, determinaba turnos, vacaciones, etc” (sic). Señaló que su cargo era el de encargada de línea de cajas, a quien acudía ante cualquier problema y que, como tal, tenía varias personas a su cargo, 50 personas, distribuidas en turnos rotativos, cajeros y auxiliares. Precisó que Orellana, Cequeira y Hernando eran las 3 encargadas lo que sabe por haber sido un año cajera y un año auxiliar de caja.

1.5. Gonzalo Nicolás Aráoz indicó que conocía a las partes por haber trabajado en Gómez Pardo hasta el 2024, en la sucursal de Av. Perón. Sostuvo que la Sra. Orellana era la encargada de línea de cajas, y que, además de las funciones enumeradas por los testigos anteriores, también ayudaba con la atención al cliente e intervenía en los problemas: “ella siempre daba la cara por nosotros” (los cajeros). Precisó que la actora tenía a cargo aproximadamente 30 cajeros y 10 supervisores, y que tenía como tarea también la de controlar errores y recibir reclamos; a la vez que identificó a Orellana, Hernando y Cequeira como supervisoras. Al ser repreguntado explicó que los 10 supervisores a los que refirió en su respuesta eran Eva, Pablo, Julio, Juan.. aproximadamente 10 y que funcionaban entre 22-23 cajas por turno. Dijo que la Sra. Orellana no podía sancionar ni despedir sin la supervisión de RRHH o de la gerencia y que él recibía directamente órdenes de la actora.

1.6. Karen Ailen Navarro, trabajó en la empresa entre octubre 2023 y octubre 2025, declaró que "Jessica" era su encargada. Señaló que las tareas realizadas por la actora eran las de encargada del sector de línea de caja; también controlaba las vacaciones y horarios de todo ese sector; supervisaba la atención al público, organizaba las vacaciones y los horarios y que tenía a su cargo alrededor de 50-60 personas que eran cajeros. Precisó que había tres encargados para dos turnos: Laura Hernando, Gabriela Cequeira y la actora. Destacó que entre sus funciones, además, se encontraba la de resolver problemas con los clientes.

1.7. Cabe señalar que la letrada apoderada de la empresa demandada interpuso tachas en contra de la totalidad de los testigos, con idénticos fundamentos, por lo que serán examinadas en su conjunto.

La incidentista aludió a la confusión de los testigos respecto de las categorías, sostuvo que sus declaraciones fueron "guionadas" por cuanto evidenciaron la intención de favorecer a la actora. Aludió a la falta de inmediatez en algunos testimonios con fundamento en que las relaciones laborales de los declarantes con su representada habían cesado en 2023. Finalmente, invocó la existencia de contradicciones.

Corrido el traslado de las incidencias, el letrado apoderado de la actora solicitó su rechazo por considerar que los testigos compartieron tiempo de trabajo con la actora y presenciaron directamente los hechos sobre los cuales declararon. Puso de relieve que sus declaraciones fueron claras, concretas, contundentes y concisas. Explicó, además, que los argumentos de tacha sostenidos por la demandada resultaron genéricos y sin sustento fáctico por cuanto existe conexión temporal e inmediatez; a la vez que negó las contradicciones invocadas. Finalmente destacó que la denominación que hicieran los testigos sobre la categoría de la actora, refiriéndose indistintamente a la de encargada o supervisora, no son relevantes por tratarse de una "jerga" y que lo importante son las tareas que efectivamente desempeñaba, es decir, la realidad de los hechos.

Ponderados los argumentos de tachas, adelanto mi posición respecto de su improcedencia. Ello por cuanto considero insuficiente el invocar la existencia de contradicciones en las declaraciones dado que los testigos en cuestión han relatado hechos que pasaron por sus sentidos y, al no tratarse de expertos, tampoco es posible exigirles que se expresen con rigor técnico.

Sin perjuicio de lo anterior, la parte demandada no logra formar la convicción de que los testigos hubieran incurrido en falsedades o hubieran demostrado complacencia; tampoco la falta de idoneidad que les atribuyó ni elementos que permitan inferir que la imparcialidad estuviera comprometida. Por el contrario, en todos los casos, los testimonios están dotados de justificación de modo y lugar, lo que refuerza su credibilidad y la idoneidad de la prueba para acreditar los hechos.

Cabe tener presente que la tacha de los testigos no puede fundarse en la mera invocación de falsedad, complacencia o contradicción; *máxime* si no fueron aportadas pruebas destinadas a acreditar la falta de idoneidad en la persona del deponente, tal como acontece en la especie.

En virtud de lo dicho y teniendo en consideración que la utilidad de las declaraciones testimoniales queda reservada a la exclusiva valoración del juez, en el contexto probatorio general, las tachas formuladas por la parte demandada se rechazan en todos los casos. Así lo declaro.

2. De la prueba testimonial producida por la parte demandada en el marco de dicha audiencia surgen las declaraciones de: Mauricio Alfredo Negro, María Laura Hernando y Paola Jorgelina Abraham.

2.1. Mauricio Alfredo Negro, se desempeña actualmente como gerente general de la empresa demandada desde 1998 y, puntualmente, de la sucursal de Av. Perón desde 2019. Indicó que él

supervisaba a la actora, por lo cual conoce las tareas que ella cumplía. Expuso que su trato con la Sra. Orellana fue normal, sin problemas a la vez que destacó que él nunca recibió sanciones en la empresa. Precisó que la categoría de la actora era “cajero B” y que desempeñaba esa función. Refirió que era auxiliar de línea de caja y que en ocasiones los cajeros la llamaban para solucionar problemas puntuales, es decir, que cumplía el rol de asistir al cajero en sus necesidades, como ser: tarjetas que no pasaban, cambio, pero que carecía de facultades: ella simplemente transmitía aquello a la encargada, Laura Hernando, quien resolvía.

Señaló que, en general, hay entre 15 y 20 cajeros por turno y que los auxiliares eran entre 4 y 5 “chicos”. Explicó que él, como gerente, tiene a cargo diferentes encargados: por ejemplo, de fiambrería, de carnicería, de línea de caja, “después vienen los auxiliares y después empleados” y que desconoce cómo están registrados los encargados. Distinguió entre cajero y encargado de línea de caja: “cajera sólo facturar, recibir al cliente. La encargada capacita, arma horarios, da charlas, capacitaciones. Es importante la diferencia entre ambas categorías” (sic). Indicó que son dos encargadas de las líneas de caja, sras. Hernando y Sequeira y que la actora Orellana era auxiliar de caja, es decir, asistía a los cajeros.

2.1.2. Terminada su declaración, el letrado apoderado de la actora interpuso tachas por falta a la verdad. Asimismo, solicitó que su testimonio sea desestimado por cuanto reviste un cargo jerárquico dentro de la empresa demandada. Resaltó la existencia de contradicciones con las declaraciones que el testigo prestó en otros procesos que hubo en contra de la demandada y ofreció como prueba dichos videos. Planteó se inicien actuaciones por falso testimonio.

Corrido el traslado la parte demandada contestó solicitando el rechazo de la tacha por considerar que el Sr. Negro es un testigo esencial ya que fue denunciado por la actora. Destacó su larga trayectoria durante la cual nunca fue sancionado ni denunciado. Puntualizó que fue compañero de la actora en distintas sucursales: de Brígido Terán, de Tafí Viejo y que “él solicitó, en 2019, cuando se abrió la sucursal de Gómez Pardo de Av. Perón para que ella cumpliera ahí la función de supervisora de línea de cajas, fue él quien la hizo crecer en la empresa a la Sra. Orellana” (sic). Pidió también el rechazo de falso testimonio.

2.1.3. De la compulsa de los testimonios ofrecidos como prueba por la parte actora en el marco de su denuncia por falso testimonio, los cuales son de acceso público a través de la página web de este Poder Judicial, surge lo siguiente.

En la audiencia testimonial del 08/08/2024 llevada a cabo en el marco del proceso “Coronel Florencia c/ La Lugüenze SA s/ cobro de pesos”, expediente 2643/23-D7, radicado en la OGA N°2, declaró el Sr. Mauricio Negro acerca de un episodio ocurrido en el supermercado de propiedad de la demandada, que derivó en un despido con causa.

En dicha oportunidad, el testigo expresó: “ en ese momento, como decía anteriormente, **la chica de línea de caja, la encargada Jessica Orellana** trataba de de de explicarle la situación que había vivido la señora y bueno, ella enfurecida, eh, hecho una loca gritando”. (sic).

Continuó diciendo: “ en ese momento yo me desempeñaba en esa sucursal como siempre todos los días y en un momento dado me llaman y que había una situación particular e y me dirijo rápido, eh, al sector donde me llamaban, que era la línea de caja cuando me llego veo que una señora se dirigía **con la encargada de línea de caja Jessica** se dirigían a a la caja y bueno, y ahí empiezo a escuchar lo los inconvenientes que que había tenido esa señora la señora le decía a la chica esta Jessica que le habían cobrado que no le habían cobrado varios productos al llegar al pedestal y que bueno que había pasado una vergüenza total Y cuando llega a la caja, Jessica le empieza a comentar a la cajera que estaba muy exaltada, estaba muy nerviosa... la señora decidió no retirarse

y no llevó nada a la mercadería que no había pagado la acompañó Jessica y se dirigió a atención al cliente y sé que dejó una una queja sobre la situación que había vivido **el motivo de la desvinculación fue por el por el maltrato que ha tenido en ese momento en la caja de la falta de respeto, los gritos, los insultos hacia la encargada de línea de caja, hacia Jessica y delante de la de la clienta** manifestando que era una loca, una chiflada, eh que culpa de esa persona, ella ha facturado mal" (sic).

A lo expuesto se suma la declaración efectuada por el Sr. Negro el 07/09/23 en el marco de la causa: "Campos Jesús Rodrigo c/ La Lugüenze SRL s/ cobro de pesos, expediente 554/23-D4, radicado en la OGA N°3, en los siguientes términos: " Repregunta número 5 para que el testigo el nombre de los responsables de línea de caja del día del incidente relatado: **En ese momento estaba Jessica Orellana, era la encargada de la encarada de línea de caja. En ese en ese día estaba ella ahí de como responsable de toda la línea** que es la que me llamó a mí, me contó la situación y ahí intervine **Nosotros tenemos una encargada de línea de caja que es la responsable de todo el sector de los chicos y bueno, yo soy responsable también como encargado gerente que soy**" (sic).

2.1.4. Examinados los testimonios que anteceden, no puedo soslayar que existen fuertes contradicciones entre aquellos y la declaración que prestó el Sr. Mauricio Negro en el marco de la presente causa.

En efecto, en el marco de los procesos descriptos, el Sr. Negro refirió en reiteradas oportunidades a la actora como encargada de la línea de cajas mientras que negó enfáticamente tal función al momento de declarar en esta causa.

La contradicción entre lo declarado en esta causa con lo relatado en las pruebas ofrecidas como prueba de la tacha formulada en su contra, evidencian la legitimidad del planteo de la parte actora, en el sentido de que el testigo Negro ha faltado a la verdad en su deposición. En virtud de ello, se admite la tacha formulada en su contra y su testimonio será desestimado. Así lo declaro.

Asimismo, por las razones antes expuestas, ante la posible comisión de un delito de acción pública como el falso testimonio (cf. art. 381, CPCC), corresponde admitir el planteo de la parte actora y, en consecuencia, remitir copia de la totalidad de las actuaciones de este expediente a la Unidad Fiscal de Decisión Temprana Centro Judicial Capital a los fines de la correspondiente investigación penal a iniciarse en contra del Sr. Mauricio Alfredo Negro, DNI N° 24.200.821, con domicilio en Solano Vera 1700, Yerba buena, de esta provincia.

2.2. María Laura Hernando, encargada de línea de cajas del súper de la Avenida Perón, trabajó con la actora en dicha empresa. Explicó que ella era la encargada del sector línea de cajas y que tenía a su cargo a la Sra. Orellana, quien era auxiliar de cajas con tareas relativas a la asistencia a los cajeros. Resaltó que no tomaba decisiones y que todo pasaba por el encargado, es decir, por ella. Precisó que por turno trabajaban entre 15 y 20 cajeros, según disponibilidades y necesidades; a la vez que señaló que la actora asistía a 4-5 cajeros, aproximadamente. Señaló que ella trabaja en la empresa desde 2008, que "Mauricio" ya trabajaba y que la actora "entró" después. Al ser repreguntada, explicó que en su recibo de sueldo está registrada como "cajero B". sostuvo, además, que ella y Sequeira eran las dos únicas encargadas. Habló sobre el procedimiento para obtener licencias médicas en idénticos términos que la testigo anterior, e hizo distinciones entre las funciones de cajero y las de auxiliar de caja.

Finalizada su declaración, el letrado apoderado de la actora tachó sus dichos por faltar a la verdad e intentar favorecer a la empresa. Solicitó que se lleven a cabo actuaciones por falso testimonio.

Corrido el traslado, la parte demandada solicitó su rechazo por tratarse de una persona con directo conocimiento sobre los hechos que denunció, es decir, una testigo necesaria. Agregó que ocupar un cargo de confianza no invalida su testimonio, el que fue claro, preciso y concreto.

2.2.1. De la compulsa de los testimonios ofrecidos como prueba por la parte actora en el marco de su denuncia por falso testimonio, los cuales son de acceso público a través de la página web de este Poder Judicial, no surge declaración de la Sra. Hernando que me permita contrastar lo expuesto en esa oportunidad con lo manifestado en el marco de la presente causa.

En consecuencia, el planteo de falso testimonio articulado por la parte actora, se rechaza. Así lo declaro.

2.3. Paola Jorgelina Abraham, empleada de la empresa demandada, con cargo de auxiliar de caja en la sucursal de Tafí Viejo, desde 2013. Sostuvo que, al ingresar, la actora ya se encontraba trabajando ahí y que, además, compartieron un período en esa sucursal. Con relación a la categoría de la Sra. Orellana dijo que era igual a la suya: de auxiliar de caja o cajero B; a la vez que describió las tareas de una encargada de caja y las distinguió de aquellas propias de una administrativa, consistentes en la planificación de turnos, entre otras. Precisó que ellas, como auxiliares de caja, no tenían personas a cargo sino que asistían a los cajeros, los ayudaban con la facturación y control de las compras y, además, informaban sobre su desempeño. Dijo que fueron compañeras hasta que se fue a la Perón y algunos meses de 2019 cuando ella fue a ayudar en la inauguración. Al ser repreguntada sobre las jerarquías dentro de la empresa refirió que están primero los gerentes y luego los encargados de cada sector, y de ahí los auxiliares y encargados de sector. Explicó que los auxiliares se dividen entre las cajas que hay abiertas, del más bajo al más alto cargo, sería: cajero, auxiliar, encargado y gerente. Resaltó que los auxiliares ven “cosas menores” y que son 4 o 5 auxiliares a cargo por turno de 5 cajas cada uno, aproximadamente.

Terminada la declaración, el letrado apoderado de la parte actora interpuso tachas en contra de la testigo por cuanto de sus dichos surgiría que desconoce muchas de las cuestiones sobre las cuales versa la controversia y destacó que compartía con la actora desde hace 6 años y, por ende, no presenció las labores efectuadas por ésta en la sucursal de la Perón desde 2019.

Corrido el traslado la demandada solicitó su rechazo por considerar que su testimonio resulta útil para demostrar la inexistencia del maltrato denunciado por la actora. Resaltó que no se evidenció parcialidad y que también resulta una testigo necesaria a fin de dilucidar sobre las tareas y categoría de la Sra. Orellana.

2.4. Ponderados los argumentos de tachas en contra de las testigos Hernando y Abraham, considero necesario efectuar las consideraciones que siguen.

Respecto del argumento referido a la relación de dependencia entre las testigos y la demandada, cabe recordar que no existen tachas absolutas que priven a los declarantes de la posibilidad de atestiguar en juicio y que, el hecho de que los deponentes sean dependientes de la accionada, no los inhabilita a prestar declaraciones sobre la empresa en la cual trabajan o sobre circunstancias que acontecieron en su presencia, *máxime* teniendo en cuenta que generalmente son quienes mantienen una vinculación directa con las partes presentándose así como testigos necesarios por su intervención personal y directa en los hechos sobre los que se discute.

Sin perjuicio de ello, advierto que la parte actora no logra formar la convicción de que las testigos hubieran incurrido en falsedades o demostrado complacencia; tampoco la falta de idoneidad que les atribuyó ni elementos que permitan inferir que la imparcialidad estuviera comprometida. La tacha de los testigos -reitero- no puede fundarse en la mera invocación de falsedad, complacencia o contradicción; sobre todo si no fueron aportadas pruebas destinadas a acreditar la falta de idoneidad en la persona del deponente, tal como acontece en la especie.

En consecuencia, ambas tachas se rechazan, sin perjuicio del valor probatorio que pueda atribuirse a sus declaraciones, en consonancia con el restante material probatorio obrante en la causa.

3. De le **prueba confesional** producida por la parte **demandada** se desprende la declaración de la actora, de cuyo tenor surge que mantuvo la posición sostenida en su interposición de demanda y refirió haber recibido malos tratos por parte del Sr. Negro, haberlos denunciado ante el departamento de RRHH de la empresa. Asimismo, explicó que cuando refiere estar a cargo de 50 personas es porque el personal de cajas está dividido en diferentes turnos y porque los auxiliares además eran cajeros, también el de atención al cliente, ya que todos ellos estaban habilitados a abrir cajas.

3.1. La apoderada de la demandada planteó perjurio por cuanto consideró que la actora incurrió en una falsedad manifiesta en las posiciones 8, 11, 14, 12, 17, 18, 19 con sustento en que su relato demostró incongruencias respecto a las denuncias de maltrato y ante quién las formuló ya que dijo “administrativa” y refirió a la Sra. Brito, encargada de RRHH de la empresa; lo que evidenció -a su criterio- su voluntad de ocultar la verdad.

Corrido el traslado, el letrado de la actora solicitó su rechazo porque la Sra. Orellana no es un testigo sino que es la accionante en la presente causa, lo que torna inaplicable tal figura. Señaló, además, la ausencia de tales contradicciones. Precisó que la Sra. Orellana fue clara, concordante y coincidente en todas sus respuestas e hizo las aclaraciones pertinentes, contestó de manera fluida, con profundidad, sin dejar lugar a dudas. Puso de resalto que no es abogada y por ese motivo no entendió que organismo administrativo era de la propia empresa, lo cual no resulta reprochable. Por lo tanto concluyó que no existe prueba que sustente el perjurio invocado.

3.2. Al respecto, cabe definir al perjurio, siguiendo a Palacio (Derecho Procesal Civil, T. IV, pág.555), como "la situación que se configura cuando una de las partes incurre en falsedad al contestar, bajo juramento, una o más posiciones que se le dirigen". El art. 364 del CPCC supletorio al fuero, sanciona esta conducta en los siguientes términos: “Si de las constancias de autos resultase que el ponente, al formular las posiciones, o el absolvente, al contestarlas, ha faltado a la verdad, el tribunal podrá imponer una multa que no excederá al equivalente a dos (2) consultas escritas de abogado a favor de la contraparte”.

En la especie y luego de ponderados todos los elementos probatorios pertinentes a tal fin, considero que la actora no ha incurrido en la figura de perjurio, dado que no se evidencia una actitud reñida con el deber de lealtad, probidad y buena fe exigidos en el proceso por cuanto no ha faltado a la verdad en forma deliberada, ni considero que haya incurrido en contradicciones. Ello por cuanto al referir a la “denuncia administrativa” resulta claro que la actora interpretó que el departamento de RRHH era un órgano administrativo, lo que no implica que hubiera faltado a la verdad sino que evidencia su desconocimiento sobre el tema lo que, a mi entender, resulta lógico por no tener una formación letrada o que le permita hacer tales distinciones con una mayor precisión.

Por lo tanto, corresponde rechazar la aplicación de la sanción pecuniaria solicitada por la parte demandada. Así lo declaro.

4. De la **prueba confesional** producida por la parte **actora** surge lo declarado por Eleonora del Valle Brito, en el carácter de representante legal de la empresa demandada: Posición N°1: "Jure como es verdad que la señora Orellana trabajó en el puesto de encargada de línea de cajas en el Gómez Pardo en la sucursal sita en avenida Perón 1850, Yerba Buena, desde su inauguración el 29 de noviembre de 2019: No, no es verdad. Ella era supervisora de línea de caja. Posición N° 16. Jure como es verdad que la señora Orellana, en razón de su cargo de encargada de línea de cajas fue ofrecida como testigo por parte de la Luguenze SA en numerosos juicios en los que era demandada

la empresa: “no es verdad que ella era encargada, ella era supervisora. Sí, fue a algunos casos porque ella estaba en los problemas que había habido con los clientes”.

4.1. El letrado apoderado de la parte actora planteó perjurio por considerar que la deponente mintió en sus posiciones N°1 y N°16 referidas a la categoría laboral que revestía la Sra. Orellana y a que esta última fue citada en numerosos procesos en que la empresa fue demandada.

Corrido el traslado, la letrada Albiero solicitó su rechazo por considerar que la absolvente no faltó a la verdad por lo que tampoco le caben sanciones procesales.

4.2. De la compulsa de las actuaciones denunciadas por la parte actora en la causa “Bellavilla Alan Nahuel c/ La Lugenze SRL s/ cobro de pesos”, expte. N°1447/22-D4, que tramitó en la OGA N°2, surge que la actora prestó declaración en el marco de la prueba testimonial producida por la demandada, en calidad de “encargada de línea de cajas”. Asimismo, se desprende que la Sra. Brito prestó declaración respecto del episodio ocurrido en el sector fiambrería y refirió que quien le había informado sobre ello había sido la “encargada de línea de caja”. Si bien no hizo mención expresa del nombre de la actora, de la totalidad de las declaraciones que tuvieron lugar en el marco de dicha causa, surge que los testigos propuestos por la demandada -entre los cuales se encontraba la absolvente, Sra. Brito- al relatar el episodio ocurrido en el sector fiambrería con el Sr. Bellavilla, refirieron a la encargada del sector de línea de cajas y como aquella que acudió al lugar del hecho en el momento en que este último se produjo. Puntualmente, el testigo Reinoso refirió a la actora como encargada de línea de caja al describir idéntico episodio a aquel expuesto por la Sra. Eleonora del Valle Brito. Asimismo, de la confesional en que esta última absolvió posiciones, reconoció expresamente que la trabajadora había sido citada en numerosos procesos en contra de la empresa demandada porque “había participado en esos problemas con los clientes”.

4.3. Ante esta evidente conducta asumida por la representante legal de la empresa, en abierta contraposición con lo que surge de las pruebas de autos, la actora solicita una sanción pecuniaria por perjurio conforme art. 364 del CPCC (supletorio CPL), en oportunidad del desarrollo de la audiencia confesional.

Del análisis de las posiciones, especialmente de las N°1 y 16, las respuestas efectuadas por la absolvente, y del mérito de la prueba aportada y acreditada fehacientemente en autos, considero que la absolvente no ha declarado con veracidad en este proceso al haber sido propuesta para declarar en representación de la demandada, contradiciéndose en forma evidente con anteriores posiciones asumidas por la empresa accionada en otros procesos judiciales -que fueron ofrecidos como prueba y aquí analizados- y que refieren a los principales hechos controvertidos en esta causa.

En virtud de ello, entiendo que se encuentran configuradas las condiciones que señala la normativa contenida en la norma referida.

Por lo tanto, corresponde admitir la sanción pecuniaria prevista por el art. 364 del CPCC, conforme lo solicitado, e imponer a la empresa demandada una multa que asciende a la suma de $1.350.000 (equivalente a 2 consultas escritas de abogado vigentes a la fecha de esta resolución). Así lo dispongo.

IV. Como corolario de lo expuesto en la presente cuestión, reitero, corresponde declarar que la actora, a partir de 2019 -apertura de la sucursal de Av. Perón- revistió la categoría de “Administrativo E”, del CCT N.° 130/75. Así lo dispongo.

De ello se sigue que las remuneraciones devengadas durante dicho período por la trabajadora fueron las previstas para tal categoría y, por lo tanto, cabe declarar que las que percibió durante el tiempo que duró la relación laboral, fue inferior al que debió haber percibido.

Segunda cuestión: el despido. Fecha, causa y justificación**.**

I. Las partes coinciden en señalar que el despido fue dispuesto por la actora mediante telegrama laboral del 13/06/25. Sin perjuicio de ello, cabe aclarar que la **extinción del vínculo operó el 18/06/25**, fecha en que la comunicación rupturista entró en la esfera de conocimiento de la demandada, según da cuenta el informe producido por el correo oficial en el marco del CPA N°2.

II. Sentado lo anterior, a fin de resolver las cuestiones debatidas, es pertinente examinar el intercambio epistolar mantenido entre las partes.

1. Telegrama laboral del **13/02/25** a través del cual la trabajadora denunció deficiente registración de su categoría laboral, intimando a la demandada a que regularice su situación y, a la vez, comunicó licencia médica por 30 días.

2. Carta documento remitida por la demandada el **17/02/25** mediante la cual negó la deficiente registración denunciada por la actora, a la vez que la citó a fin de efectuar un control médico el 21/02/25.

3. Telegrama de fecha **21/02/25** remitido por la actora ratificando su misiva anterior e intimando a la accionada a regularizar su situación registral. Asimismo, denunció maltrato por parte del gerente, Sr. Negro.

4. Carta documento del **28/02/25** de cuyo tenor surge que la demandada negó los hechos denunciados por la trabajadora y reconoció la licencia médica.

5. Telegrama del **07/03/25** a través del cual la actora ratificó su postura.

6. Carta documento del **11/03/25** mediante la cual la demandada también ratificó su postura.

7. Telegrama del **14/03/25** remitido por la actora, transcribiendo nuevo certificado médico con licencia por 21 días.

8. Carta documento de fecha **17/03/25** mediante la cual la demandada convocó a la trabajadora a un nuevo control médico a realizarse el 21/03/25.

9. Telegrama del **19/03/25** a través del cual la actora explicó que, a pesar de haber asistido al turno con el Dr. Medina en fecha 14/03/25, concurriría el 21/03 conforme fuera convocada, en muestra de su buena fe, a la vez que denunció un abuso del derecho de la patronal previsto en el art. 210, LCT.

10. Telegrama del **04/04/25** mediante el cual la actora desconoció el dictamen médico del 21/03 emitido por el Dr. Neme y presentó certificado emitido por su médico tratante, Dr. Requisfort, prescribiéndole reposo por 21 días.

11. Carta documento del **08/04/25** a través de la cual la accionada acusó recibo del certificado médico del 04/04 por 21 días y le recordaron a la actora que ya había sido notificada para presentarse a trabajar el 04/04 según lo informado por el médico laboral y no obstante, se ausentó y presentó nuevo certificado médico; por lo que le solicitaron expresamente que aguardara las indicaciones de su parte sobre lugar, día y necesidad de efectuar un nuevo control médico y que se abstenga de nuevas conductas como ésta.

12. Por telegrama del **14/04/25** la actora rechazó los términos de la CD del 08/04.

13. Por carta documento de fecha **16/04/25** la empresa manifestó estar respetando la licencia médica de la trabajadora.

14. Telegrama del **25/04/25** remitido por la actora, comunicando nuevo certificado médico a partir del 24/04 por el lapso de 21 días. Además, denunció hostigamiento, estrés laboral como causas de su cuadro de salud.

15. Carta documento del **29/04/25** mediante la cual la demandada intimó a la trabajadora a exhibir certificado médico con firma ológrafa y sello profesional bajo apercibimiento de tener sus inasistencias por injustificadas.

16. Por carta documento del **02/02/25** la empresa solicitó a la actora concurrir a control médico laboral el 07/05 munida de los estudios, prescripciones y diagnósticos.

17. Telegrama del **05/05/25** a través del cual la actora dejó asentado haber llevado certificado médico a la empresa (el de fecha 24/04) y haber retirado, en igual oportunidad, sus recibos de haberes.

18. Carta documento del **07/05/25** a través de la cual la empresa manifestó estar cumpliendo con las licencias médicas de la trabajadora.

19. En fecha **08/05/25** la actora remitió dos telegramas de idéntico tenor al Dr. Neme -médico laboral- y a la empresa, poniendo en conocimiento la situación de “maltrato” presuntamente sufrida durante el último control médico realizado en Simler.

20. Por carta documento del **09/05/25** la empresa comunicó a la actora que, según informe expedido por el Dr. Neme, ella debía reintegrarse ese día a su puesto y no lo hizo, ni dio aviso, ni justificó su ausencia por lo que le manifestaron que dichas inasistencias se considerarían como injustificadas.

21. Mediante carta documento del **13/05/25** la demandada negó lo denunciado por la actora respecto del Dr. Neme.

22. Por telegrama del **14/05/25** la actora denunció que el 25/04/25 presentó el certificado médico correspondiente en dos formatos, digital y físico, aun cuando aquello no era su obligación y resaltó que se encontraba bajo licencia médica por lo que no podía ser intimada a reintegrarse ni podían descontarle sus haberes por inasistencias injustificadas.

23. Mediante telegrama del **15/05/25** la actora rechazó la misiva del 13/05 y destacó que jamás pusieron a su disposición el informe del Dr. Neme. Ratificó lo sostenido anteriormente acerca de los extremos del contrato de trabajo y su deficiente registración de categoría.

24. Por carta documento del **19/05/25** la demandada comunicó a la actora que, ante nuevo certificado médico presentado, le solicitan concurrir a Simler para corroborar su estado de salud, nuevamente con el Dr. Neme.

25. Mediante carta documento del **20/05/25** rechazó los telegramas del 14 y 15 de mayo y ratificó su postura.

26. Por telegrama del **23/05/25** la actora puso en conocimiento de la demandada que ese día se presentó a control médico, firmando en disconformidad, porque consignaba que debía reintegrarse el 24/05. Asimismo, reiteró sus intimaciones referidas a su registración.

27. Por carta documento de fecha **28/05/25** la demandada rechazó telegrama del 23/05, transcribió el informe remitido por el Dr. Neme e intimó a la trabajadora a reintegrarse por contar con aptitud para ello, bajo apercibimiento de tener sus inasistencias por injustificadas.

28. Mediante telegrama del **02/06/25** la actora negó que el control médico efectuado por el profesional de la empresa pudiera prevalecer sobre el de su médico tratante; rechazó la CD del 28/05 e intimó a su empleadora a abstenerse de realizar descuentos de haberes indebidos.

29. El **05/06/25** mediante telegrama laboral, la actora puso en cocimiento de la demandada de un nuevo cetificado médico emitido ese mismo día prescribiéndole reposo por 21 días. Además, denunció que el 04/06 había recibido el depósito de sus haberes de mayo con descuentos realizados indebidamente e intimó a que la registren correctamente bajo apercibimiento de considerarse injuriada y darse por despedida.

30. Por carta documento del **05/06/25** la demandada manifestó haber recibido el certificado referido pero ratificó su postura sobre el deber de reintegrarse de la trabajadora.

31. Mediante carta documento del **11/06/25** la accionada negó el certificado médico y el reposo de 21 días allí prescripto, ratificó el control médico de la empresa con “apto” laboral. Explicó que los descuentos correspondían por cuanto las inasistencias fueron injustificadas en tanto contaba con alta médica y que la registración de categoría es correcta por lo que calificó de rupturista la conducta de la actora.

32. El **13/06/25** la actora remitió telegrama a la demandada a través del cual puso fin al vínculo laboral en los siguientes términos: “En razón de la posición asumido en vuestras misivas anteriores al negarse a registrarme correctamente conforme mi verdadera categoría laboral, como así también a reconocer mis licencias por enfermedad y abonar los días correspondientes a las mismas (realizando indebidos descuentos en los haberes de mayo 2025) todo lo cual implica una posición ilegítima e infundada de vuestra parte me siento injuriada ME CONSIDERO DESPEDIDA BAJO SU EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD”.

III. A fin de resolver la cuestión debatida, es pertinente señalar que el art. 242 de la LCT establece que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación.

Así, la denuncia fundada en justa causa requiere de un agravio que se componga de elementos objetivos y subjetivos, lo que debe motivar una respuesta oportuna y proporcionada de la parte perjudicada.

Es decir, nuestro sistema legal requiere que efectivamente se reúnan los componentes de la injuria y que la respuesta o reacción de la parte contractualmente ofendida sea la adecuada (causalidad, proporcionalidad y oportunidad), lo que dependerá de la libre y prudente apreciación judicial, con el límite de la sana crítica.

A su vez, es relativa toda calificación que las partes hagan del conflicto, porque siempre será el juez quien calificará los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse *a priori* que un hecho determinado constituya injuria en términos absolutos y en todos los casos, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede serlo en un caso y en otro no.

En síntesis, la auto calificación de la ofensa no será determinante frente al claro precepto de la norma recientemente invocada y habrá despido -directo o indirecto- por justa causa, cuando el juez concluya que la parte ofendida reaccionó en forma oportuna y proporcional frente al incumplimiento contractual ofensivo.

En esta inteligencia, la carga de probar recayó sobre la parte actora, de acuerdo al principio consagrado en el art. 322 del CPCC supletorio y doctrina judicial de la CSJT en autos “Cardozo

Juan Carlos vs. El Faldeo S.RL. s/ cobro de pesos” (sentencia N° 828 de fecha 27/06/2017). Con lo cual, tenía que acreditar la concurrencia de los incumplimientos atribuidos a la empresa y que éstos asumieron la magnitud suficiente para justificar el apartamiento del principio de conservación del contrato de trabajo consagrado por el art. 10 LCT. Sin perjuicio de que, luego de acreditada aquella primera premisa, es este juzgador quien evaluará la situación denunciada y decidirá la justicia del desenlace.

IV. Sentado lo anterior, en primer lugar cabe señalar que, de acuerdo con el intercambio epistolar trasncripto, la actora comunicó el despido con sustento en la negativa de su empleadora a registrarla correctamente y a reconocer su licencia por enfermedad, realizando descuentos indebidos de haberes de mayo 2025.

Cabe aclarar que, ante la multiplicidad de las injurias alegadas por la actora, basta que acredite una de ellas y que ésta constituya un agravio en los términos ya referidos, para tener por justificada la extinción del vínculo dispuesta por la trabajadora (cf. CSJT, sent. N°197 del 05/04/2010, “Pons Rafael Jerónimo vs. Plásticos La Rioja S.A. s/ cobro de pesos”).

Con relación a la primera de las injurias referidas (registación conforme categoría), ya en la cuestión anterior fue declarada que la que registraba la accionada era incorrecta, por lo que se tiene por acreditado el incumplimiento denunciado a su respecto, como causa de despido indirecto. Así lo declaro.

Sin perjuicio de lo anteriormente decidido, cabe referir a los descuentos de haberes denunciados, los que se efectuaron como consecuencia de la falta de reconocimiento de la licencia médica que reclamaba la accionante.

En tal sentido de las misivas cursadas por ambas partes advierto que no está controvertido que la actora hubiera presentado certificados médicos entre el 13/02/25 y el 23/06/25 a través de los cuales se le prescribieron licencias por enfermedad; y que ello fue conocido por su empleadora.

En efecto, la actora denunció en sus telegramas haberlos presentado en las siguientes fechas: 13/02/25 por 30 días; 14/03/25 por 21 días; 04/04/25 por 21 días; 24/04/25 por 21 días; 23/05/25 por 21 días y 05/06/25 por 21 días. A su turno, la demandada, en sus respuestas, confirmó que recibió cada uno de ellos, a pesar de discutir luego su contenido.

Advierto, además, que la totalidad de dichos certificados fueron acompañados como prueba instrumental por la actora con su escrito de interposición de demanda.

A lo expuesto se suma que, a través de la prueba pericial informática realizada (CPA N°7), se constató que cada uno de esos certificados fue enviado vía ‘whatsapp’ como archivo adjunto (foto), tal como lo requería la empresa en caso de ausencia por enfermedad, en los siguientes días y horarios: el 13/02/25, a hs. 6:17 pm; el 14/3/25, a hs. 10:18 am; el 04/04/25, a hs. 9:29 am; el 24/04/25, a hs. 6:02 pm; el 15/05/25, a hs. 8:39 am; el 05/06/25, a hs. 8:33 am y el 26/06/25, a hs. 11:08.

Cabe señalar que mediante prueba informativa producida por la actora (CPA N°5) Telecom Personal informó que la titularidad de la línea a quien le fueron enviados los mensajes precedentemente referidos, corresponde a la empresa La Lugüenze SA, con domicilio en Brígido Terán 700 de esta ciudad.

De lo expuesto hasta ahora se sigue que la controversia entre las partes se circunscribe a la discrepancia existente entre los diagnósticos efectuados por los profesionales tratantes de la actora y el Dr. Neme, médico laboral perteneciente al Centro Simler, acerca de la salud de la trabajadora y

su aptitud para reintegrarse a su puesto.

Puntualmente, del intercambio epistolar surge que la primera discrepancia fue expresada por la demandada a través de carta documento del 08/04/25, con motivo de que la actora había presentado nuevo certificado médico el 04/04/25, mientras que el control realizado el 21/03/25 -en el marco del art. 210 de la LCT por la empresa- indicaba que estaba en condiciones de reintegrarse a trabajar a partir del 04/04/25.

Posteriormente, la demandada intimó a la actora el 29/04/25 a exhibir en formato físico el correspondiente certificado médico bajo apercibimiento de tener por injustificadas sus inasistencias. No obstante, continuó reconociendo las licencias médicas.

Fue mediante carta documento del 09/05/25 cuando la empresa expresó a la actora que según lo informado por el médico laboral en el marco del control que se le realizó el 07/05, ella se encontraba en condiciones de retomar tareas desde el 08/05, por lo que las inasistencias se consideraron injustificadas al no haber dado aviso ni motivo alguno.

De lo reseñado surge con claridad que, ante los diagnósticos contrapuestos, la empresa dio prevalencia a aquel realizado por el médico laboral, lo que se desprende, además, de lo denunciado por la trabajadora mediante telegrama del 05/06 respecto de los descuentos de haberes constatados en el respectivo correspondientes al mes de mayo el 04/06/25; descuentos que, a su vez, fueron reconocidos por La Luguenze mediante carta documento de igual fecha y también en su escrito de contestación de demanda por considerar que dichos certificados médicos “no fueron convalidados por los controles laborales”. En dicha oportunidad esta última sostuvo que la actora tenía el deber de reintegrarse de conformidad con lo informado por el Dr. Neme, y por ende, los descuentos resultaban -a su criterio- procedentes.

V. A fin de aportar claridad a la cuestión aquí debatida, es dable señalar que doctrinariamente, se ha sostenido que, ante la ausencia de organismos oficiales donde dirimir tales discrepancias, “es el empleador quien debe arbitrar -por encontrarse en mejores condiciones fácticas- una prudente solución para determinar la real situación de su empleado”, y cita a modo de ejemplo al designar una junta médica con participación de profesionales de ambas partes, requerir la opinión de profesionales de algún organismo público (cf. Ojeda, Raúl Horacio, Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y Concordada, segunda edición actualizada, Tomo III, Rubinzal-Culzoni, pág. 105 y 106). Dicha obligación resulta del deber de diligencia que le impone el art. 79 de la LCT.

En idéntico sentido, jurisprudencia cuyo criterio comparto, tiene dicho que “si existe discrepancia entre los médicos del trabajador y los de la empresa, la empleadora debe solicitar una junta médica oficial a la autoridad administrativa para que dirima la cuestión, ateniéndose al principio de buena fe o bien traer la cuestión a la justicia y retener el pago de los salarios a las resultas del proceso judicial por el periodo de inasistencias (CNAT, Sala III, 12/11/08, RDLSS, 2009-A-532) y también que “ante la divergencia de los dictámenes médicos del trabajador y de la empleadora, lo correcto es pedir la opinión de un tercero imparcial” (CNAT, Sala IV, 03/02/09, RDLSS, 2009-A-611) y que, a falta de esa solución, se ha considerado razonable privilegiar la opinión del médico del trabajador, que es el profesional a cargo del tratamiento y, por ello, el mejor conocedor del estado y aptitud del trabajador” (CNAT, Sala VIII, 22/8/08, S.D. 35.336, “Farías, Héctor Fabián c/ Coto C.I.C.S.A. s/ despido; Cámara del Trabajo, Sala II, sentencia N° 12 de fecha 14/02/2017 en los autos “Lucena Silvina Alejandra vs/ Citytech S.A. S/ cobro de pesos).

En la especie, ante tal discrepancia, la demandada se limitó a intimar a la trabajadora a reintegrarse bajo apercibimiento de tener sus ausencias como injustificadas y, luego, procedió a hacerle los descuentos derivados de dichas inasistencias, de acuerdo con los propios términos de sus cartas

documento lo que, además, se vio corroborado por el recibo de haberes correspondiente al mes de mayo 2025, acompañado por la actora como prueba instrumental (presentación del 30/07/2025, pdf. 1763825, pág. 34).

Es importante destacar que la LCT (en su redacción vigente a la época de las cuestiones debatidas) no indicaba la obligación del trabajador de presentar certificados médicos. En todo caso, lo eximía de dicha obligación con el simple hecho de comunicar al empleador su situación de salud dentro de la primera jornada, el día se encontraría justificado (art. 209). Caso contrario, se impondría al trabajador -parte más débil de la relación de empleo- la gravosa responsabilidad de solventar los gastos que irrogaría trasladarse de su domicilio hasta el consultorio del galeno y abonarle sus honorarios para constatar su patología y, con ello, justificar su ausencia al lugar de trabajo.

Por su parte, si bien el art. 210 de la LCT constriñe al dependiente a someterse a la revisión médica que disponga el empleador -siendo posible cumplirla sin trasladarse del lugar en que decidió hacer reposo- coloca a cargo de aquel la responsabilidad de certificar la enfermedad del dependiente, o sea, de procurar por sus medios aquella acreditación. De esta manera, a mas de la visita del médico laboral, resulta usual que en ese momento se requiera la entrega del certificado médico como elemento conjunto de la revisión médica, en caso de que el trabajador cuente con aquel instrumento.

En suma, ni el trabajador estaba obligado a presentar en la empresa el certificado médico que acredite su afección, ni el empleador podía exigirla. Paradójicamente, ni la entrega del certificado médico, así como tampoco la extensión del mismo eximen al trabajador de responsabilidad alguna si éste incumplió con sus dos obligaciones que la ley indica: 1) avisar y 2) someterse al control: "En caso de enfermedad el trabajador sólo está obligado a dar aviso al empleador (art. 209 LCT), quien si lo estima pertinente puede hacer el control por sus médicos, pero no tiene la obligación de hacer llegar al principal los certificados médicos que demuestren su impedimento". (CNAT, Sala II, "Lingua Ibis, amadeo c/ C.I.V.I. Cía. integral de vigilancia S.R.L., 29/07/1983). Extremos que la trabajadora ha cumplimentado.

En mérito de valorado, estoy en condiciones de aseverar que los descuentos efectuados sobre los haberes de la Sra. Orellana resultaron improcedentes, por cuanto sus inasistencias se encontraban justificadas con la oportuna presentación de los certificados médicos y haber cumplido con su obligación de presentarse al control médico dispuesto por la empresa demandada.

En este sentido, ante la discrepancia entre las conclusiones médicas de los galenos que revisaron a la actora, la empleadora debió priorizar -como antes se indicó- el tratamiento propuesto por los médicos particulares de la trabajadora.

En virtud de lo antes mencionado, se encuentra acreditado que la empresa demandada incurrió en un incumplimiento de sus obligaciones, tanto al no haber reconocido la licencia médica solicitada por la trabajadora accionante, como también al haber descontado ilegítimamente sus salarios como consecuencia de aquel obrar (conf. arts 152, 208 y ss., LCT).

VI. De lo expuesto hasta aquí se sigue que se han verificado la totalidad de las injurias invocadas por la trabajadora en su misiva rescisoria por cuanto, de acuerdo con lo resuelto en la primera cuestión, estuvo deficientemente registrada. A ello se suma que, conforme lo establecido en este apartado, la empleadora se ha negado a reconocer la licencia médica de la trabajadora -privilegiando los diagnósticos realizados por los médicos laborales- y le ha efectuado descuentos indebidos en sus haberes

Resta entonces determinar si tales injurias revistieron de la gravedad suficiente para justificar el despido dispuesto por la trabajadora, en los términos de los artículos 242 y 246 de la LCT. En primer

lugar, con relación a la deficiente registración de la actora, es dable poner de resalto que la calificación contractual constituye un elemento esencial del contrato de trabajo, ya que de ella deriva un plexo de derechos a favor de la trabajadora, como ser el salario. Sobre el particular, la jurisprudencia entendió reiteradamente que la incorrecta registración del contrato de trabajo constituye una falta grave del empleador por afectar derechos esenciales del trabajador, como por ejemplo su justo salario. A su turno, el art. 52 de la misma ley impone al empleador la obligación de llevar registros laborales veraces y completos, en los que deben consignarse, entre otros datos, la fecha de ingreso, la categoría profesional y las remuneraciones del trabajador. La omisión o consignación inexacta de tales extremos configura un incumplimiento a dicha obligación legal.

En este marco, cabe tener presente que jurisprudencia cuyo criterio comparto tiene dicho que "La incorrección de los datos incluidos en la registración, opera como un grave incumplimiento que si después de intimado, no es satisfecho puede constituir motivo justificado para la denuncia motivada por el trabajador perjudicado" (CNTrab., sala VII, 16/11/98, "Singh, José E. c. Orgueira, Miguel A.", DT, 1989- B- 2097).En igual sentido, una relación laboral deficientemente registrada cuando el empleador consigna una categoría inferior a la real -como ocurre en la especie- lesiona derechos del trabajador y afectan la correcta determinación de sus créditos laborales y previsionales.

Desde esta perspectiva, cuando se registra una categoría inferior generando -entre otras posibles- la percepción de un salario menor al que corresponde, se configura un incumplimiento grave de las obligaciones legales del empleador que no sólo vulnera el deber de buena fe que debe regir la relación laboral (art. 63 LCT), sino también la obligación del empleador de pagar íntegramente la remuneración debida (arts. 103 y concordantes de la LCT). Al respecto, nuestro Máximo Tribunal ha sostenido que "la falta de pago íntegro y oportuno de la retribución constituye un incumplimiento idóneo para calificar como injuria grave grave en el sentido del artículo 242. De cualquier manera una afirmación tan tajante merece ser inmediatamente matizada. En primer término, la gravedad injuriosa no se deriva sin más de la existencia de alguna diferencia (vicio de integridad) o de algún atraso (vicio de oportunidad) del mismo modo que, para el empleador, no cualquier inasistencia o tardanza le habilita a denunciar el contrato. Por supuesto que el análisis no puede sino ser casuístico, pero una orientación general es que la diferencia salarial debe ser aritméticamente seria, sobre todo si resulta de alguna causa opinable (encuadre convencional errado, por ejemplo) y si el trabajador tenía algún remedio menos cruento para obtener satisfacción" (Machado, José Daniel en Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Director: Ackerman Mario E - Coordinadora: Sforsini María Isabel, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2016, T. III, pág. 224) (CSJT, “Corronca Giselle vs. Citytech SA s/ cobro de pesos”, sentencia 757 del 11/06/25).

En tal inteligencia advierto que en la especie, además de la falta de pago íntegro derivado de una incorrecta registración de categoría laboral, tal irregularidad se prolongó en el tiempo y adquirió así relevancia en términos cuantitativos puesto que la Sra. Orellana estuvo registrada con categoría laboral de cajero B -en lugar de administrativo E- desde 2019 y hasta la extinción del vínculo, ocurrida en 2025, período durante el cual percibió una remuneración por debajo de la devengada, por lo que el hecho reviste entidad suficiente para ser considerado una injuria grave en los términos referidos en los arts. 242 y 246, LCT.

En segundo lugar, cabe señalar -con respecto a la negativa a reconocer la licencia médica de la trabajadora- que ello ha demostrado un procedimiento patronal de imposición de su criterio, carente de razonabilidad y desprovisto de la debida ponderación integral del estado de salud de la trabajadora, lo que vulnera frontalmente los deberes de conducta previstos por los arts. 62 y 63 de la LCT y que atenta contra los criterios de colaboración y solidaridad, como también resultaron de suma gravedad los descuentos indebidos de haberes realizados en consecuencia.

Como corolario de lo expresado, los hechos verificados en autos revisten gravedad suficiente por constituir una conducta contraria al deber de buena fe contractual (art. 63 LCT), que autoriza justificadamente a la actora a desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT), en los en los términos de los arts. 242 y 246 de la LCT, y torna procedente el pago de las indemnizaciones por ella reclamadas. Así lo declaro.

Tercera cuestión: procedencia de los rubros y montos reclamados. Planteo de prescripción opuesto por la demandada respecto de las diferencias salariales. Inconstitucionalidad planteada por la actora.

I. En forma previa cabe señalar que del recibo de haberes de junio 2025 acompañado por la actora surge, en dicho período, se le abonó la suma total de $974.641,09: $611.259,06 en concepto de vacaciones no gozadas y $435.188,06 en concepto de SAC proporcional.

En consecuencia, cabe tomar dichos montos como pago a cuenta en los términos del art. 260 de la LCT.

II. De conformidad con lo establecido en el art. 214 inc. 6 del CPCC corresponde tratar la procedencia de cada rubro reclamado.

1. Indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido: dichos rubros resultan procedentes de conformidad con lo resuelto sobre la justificación del despido, ocurrido el 18/06/25, y por no encontrarse acreditado su pago (arts. 245, 246, 232 y 233 LCT).

2. SAC s/ preaviso y SAC s/ integración: el preaviso admitido debe calcularse con incidencia del SAC, con base en lo dispuesto por el art. 121 de la LCT, y en la doctrina legal sentada por la CSJT: “La indemnización sustitutiva de preaviso se liquida computando la remuneración que hubiera correspondido al trabajador durante el lapso del preaviso omitido con más la proporción del sueldo anual complementario devengado” (cfr. CSJT, “Serrano Víctor Oscar vs. Minera Codi Conevial S.A. s/ Indemnización por despido”, sentencia N°223 del 03/05/2011).

Asimismo, resulta procedente el SAC s/ integración por cuanto el sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (art. 122 LCT). Por ello el rubro debe prosperar cuando el despido no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 232 y 233 de la LCT.

3. SAC proporcional y vacaciones: los rubros reclamados en tales conceptos devienen procedentes sólo respecto de la diferencia con sustento en la categoría laboral determinada en la presente resolución, y de conformidad con lo examinado en el recibo del mes de junio referido en el acápite I.

4. Haberes proporcionales de junio 2025 y días de licencia junio 2025: en virtud de lo considerado respecto de los descuentos indebidos efectuados a la trabajadora en dicho mes, y de la categoría laboral establecida en la presente resolución, los rubros reclamados resultan procedentes.

5. Días de licencia julio y agosto 2025: al respecto cabe aclarar que, si bien el actor hizo reserva de reclamar por la vía correspondiente los haberes devengados por la actora durante el transcurso de su licencia, seguidamente cuantifica ambos conceptos por lo que corresponde encuadrarlos en las previsiones del art. 213 de la LCT.

Esta norma establece que si el empleador despide al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonarle los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta,

además de las indemnizaciones por despido injustificado.

De las constancias de autos surge que el despido operó mientras la trabajadora se encontraba gozando de licencia médica (cf. intercambio epistolar examinado en la segunda cuestión, apartado II, pto. 29) lo que me permite tener por configurado el presupuesto de la norma referida.

Asimismo surge acreditado que, con posterioridad a aquel certificado, el Dr. Díaz expidió dos más: en fecha 26/06/25 y 25/07/25, ambos por 30 días.

Al respecto cabe señalar que los dos certificados fueron acompañados en la causa como prueba instrumental de la actora y, a su vez, no fueron desconocidos por la demandada. En consecuencia, cabe declarar que los rubros reclamados en tales conceptos resultan procedentes por estar acreditado que la trabajadora gozaba de licencia médica durante los meses de julio y agosto 2025.

6. Diferencias salariales por los períodos comprendidos entre enero 2023 y mayo 2025.

6.1. Dado el planteo de prescripción articulado por la demandada en su contestación, corresponde, previamente, resolverlo.

Dicha excepción fue opuesta en los siguientes términos: “oponemos la prescripción de toda acción y derecho originado con anterioridad al plazo de 2 años previos a la interposición de la demanda, de conformidad a lo establecido en el Art. 256 LCT., en especial el rubro diferencias salariales”.

Corrido el pertinente traslado, la parte actora contestó solicitando su rechazo por considerar que no transcurrieron los dos años desde el despido hasta la interposición de la demanda. Resaltó, además, que la accionada no detalló ni mencionó los períodos, rubros o plazos que fundamenten su planteo.

Adentrándonos al marco normativo que rodea la cuestión traída a consideración, es dable destacar que la excepción de prescripción es una de las llamadas perentorias ya que se refieren al fondo del asunto. Su fundamento radica en razones de seguridad, orden y paz social, y le interesa al derecho porque con ello se liquida situaciones inestables impidiendo que puedan ser materia de revisión después de pasado cierto tiempo. De tal manera, se da certeza a los derechos.

En materia laboral, la cuestión está regulada por el art. 256 de la LCT el cual dispone que los créditos laborales se extinguen por el transcurso de dos años de silencio o inactividad de su titular pudiendo interrumpirse por reclamación administrativa durante su trámite, pero en ningún caso por un plazo mayor de seis meses, sin perjuicio, de las demás causales de interrupción y suspensión previstas en el Código Civil (art. 257 LCT).

Con relación al cómputo del plazo, debe considerarse que éste comienza a correr desde que el crédito existe y puede ser exigido conforme el art. 2554 del Código Civil y Comercial de la Nación (ex art. 3956 del Código Civil, Ley 340). Al respecto, resulta relevante diferenciar que los rubros derivados de la extinción de la relación laboral son exigibles al vencimiento del cuarto día hábil posterior al despido, conforme lo prescripto en los arts. 128 y 255 de la LCT.; en tanto los rubros salariales -como los aquí reclamados- se tornan exigibles a partir del vencimiento de los plazos del art. 128 de la LCT para cada pago mensual de la remuneración.

Como extremo final del plazo prescriptivo se debe tomar la fecha de interposición de la demanda, que en este caso particular fue el 29/07/25.

Asimismo, de las constancias de autos se desprende que el primer reclamo fehaciente de la accionante por diferencias de haberes fue efectuado en sendos telegramas de fechas 13/02/25,

21/02/25, 07/03/25, 14/03/25, 04/04/25, 14/04/25, 25/04/25, 05/05/25, 08/05/25, 14/05/25, 15/05/25, 23/05/25, 02/06/25, 05/06/25 y 13/06/25, cuya autenticidad fue corroborada mediante prueba informativa al Correo Oficial. Lo expuesto me permite sostener que la actora suspendió el plazo de prescripción de conformidad con lo dispuesto por el art. 3986 del Código Civil (Ley N° 340), vigente al momento de los hechos, por un año.

En consecuencia, teniendo en cuenta como fecha de inicio del cómputo del plazo prescriptivo (cf. art. 256 LCT) el momento a partir del cual resultaban exigibles los pagos mensuales de la remuneración (cf. art. 128 LCT), y como fecha final del cómputo la de interposición de la demanda (29/07/25), concluyo que al inicio de la presente causa, el reclamo por diferencias salariales efectuado por la trabajadora respecto de enero 2023 estaba prescripto por cuanto la primera intimación fechaciente realizada ocurrió el 13/02/25, cuando dicho crédito se encontraba ya alcanzado por el plazo extintivo,

En cuanto a los restantes períodos -febrero 2023 a mayo 2025- cabe señalar que no se encuentran alcanzados por el instituto previsto en el art. 256 de la LCT y, por lo tanto, su pago resultaría procedente. Así lo declaro.

6.2. Establecido lo anterior, procede comparar las sumas percibidas por la actora en tales períodos con aquellas devengadas según la categoría establecida en la presente resolución, de acuerdo con las escalas salariales homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (hoy Ministerio de Capital Humano) conforme Resol N°618/09 publicada en la página oficial del Ministerio (www.convenios.trabajo.gob.ar).

Los cálculos efectuados me permiten concluir que resultan admisibles las diferencias reclamadas, a excepción de los períodos 04/23 y 01/24 de cuyo cotejo surge que no existió suma devengada en favor de la accionante.

7. La actora reclamó también la entrega del certificado de trabajo y certificación de servicios y remuneraciones, bajo apercibimiento de astreintes. Asimismo, requirió se condene a la accionada a rectificar las declaraciones mensuales F931 realizadas desde noviembre 2019 por cuanto la real categoría de la trabajadora a partir de esa fecha fue la de Administrativo E (Encargado de Segunda) y no de Cajera B, conforme el CCT 130/75; también bajo apercibimiento de aplicar astreintes.

7.1. En cuanto a la entrega de la documentación reclamada por la actora en virtud el art. 80 LCT, cabe señalar que al momento de extinguirse en vínculo se encontraba vigente la Ley N°27742 por lo que corresponde estar a lo allí dispuesto.

En la especie la empleadora no ha entregado dicha documentación a la trabajadora luego de vencido el plazo de 30 días de extinguido el contrato, tal como lo prevé la citada norma, por lo que el reclamo de la actora resulta procedente.

Sin pejuicio de ello, a fin de dar cumplimiento con lo requerido por la accionante, es de aplicación lo dispuesto por el art. 80, t.o. ley 27802, y la Resolución general ARCA N°5848. Esta última instrumenta el formulario F. 984 “Certificado de Trabajo Artículo 80 - LCT” de manera electrónica y unificada dentro de la plataforma Simplificación Registral.

Como corolario de lo expuesto, corresponde intimar a la empresa demandada a fin de que, en el plazo perentorio e improrrogable de cinco días de notificada la presente, ponga a disposición de la Sra. Orellana la documentación laboral prescripta por el art. 80 de la LCT, de acuerdo con su real categoría y demás condiciones laborales, bajo apercibimiento de aplicarle astreintes en caso de incumplimiento.

7.2. Con relación a la rectificación de las declaraciones mensuales F931 cabe efectuar las consideraciones que siguen.

En primer lugar cabe remitirnos a la naturaleza jurídica de dicho instrumento. Al respecto es dable señalar que el Formulario 931 constituye una declaración jurada determinativa y nominativa de aportes y contribuciones de la seguridad social. Desde una perspectiva técnico-jurídica, reviste el carácter de una manifestación de voluntad y de conocimiento que el empleador efectúa bajo su exclusiva responsabilidad legal ante el organismo fiscal, con el objeto de individualizar detalladamente a cada dependiente mediante su Código Único de Identificación Laboral (CUIL) y cuantificar de manera precisa las obligaciones tributarias correspondientes al Sistema Único de Seguridad Social (SUSS).

Sentado ello, considero que el requerimiento de rectificación formulado por la actora excede el marco de la sede judicial, en tanto se inscribe en una órbita de índole eminentemente administrativa. En efecto, el procedimiento de confección, presentación, rectificación y control de las declaraciones juradas se rige por las disposiciones particulares de la Ley de Procedimiento Tributario N° 11683, cuyo artículo 13 consagra el principio de estabilidad y responsabilidad de las declaraciones juradas al disponer que el declarante queda sujeto a las sumas allí liquidadas, no pudiendo reducirlas unilateralmente mediante declaraciones posteriores salvo por la vía del error material, quedando toda modificación estrictamente supeditada a los procedimientos de verificación y fiscalización administrativa del órgano recaudador.

Asimismo, cabe poner de resalto que las obligaciones en crisis versan sobre los aportes y contribuciones destinados al régimen previsional instituido por la Ley N° 24241. La relación jurídica subyacente en materia de seguridad social posee una naturaleza de derecho público transaccional, en la cual el acreedor de la obligación tributaria o previsional es el Estado Nacional a través de la autoridad fiscal y previsional correspondiente.

Es decir que la determinación de la deuda previsional, su exigibilidad, la verificación de los aportes ingresados y la aplicación de las sanciones por omisión constituyen potestades exclusivas del órgano de contralor administrativo, y no derechos de carácter subjetivo privado de naturaleza laboral exigibles por esta vía.

En mérito a lo expuesto, corresponde rechazar la pretensión de la actora de intimar a la demandada a efectuar la rectificación de los F931. Así lo declaro.

Base de cálculo.

I. Los rubros declarados procedentes se calcularán sobre la base de la remuneración devengada -con inclusión de los rubros no remunerativos- a una trabajadora “Administrativo E (Encargado de Segunda”, según lo resuelto, con jornadas de 8 horas diarias, fecha de ingreso el 25/01/2013 y de egreso el 18/06/25, extremos éstos que no fueron controvertidos en la causa.

En ese 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.

II. Tengo presente el planteo de inconstitucionalidad opuesto por la actora, respecto del carácter no remunerativo de las asignaciones para los empleados de comercio.

Atento lo resuelto en el apartado que antecede, considero que su tratamiento deviene abstracto e inoficiosa su resolución.

Tercera cuestión: intereses. Planilla de condena. Costas. Honorarios.

Intereses.

I. Sobre el particular advierto que la parte actora solicitó la aplicación de dos veces la tasa activa para su cálculo.

Al respecto, cabe estar a lo sostenido por la CSJN en fecha 07/03/2023, fallo “García, Javier Omar c/ UGOFE SA y otros s/ daños y perjuicios (acc. trán. c/ les. o muerte)” en cuya oportunidad declaró su improcedencia: “la multiplicación de una tasa de interés -en este caso, al aplicar “doble tasa activa”- a partir del 1° de agosto de 2015, resulta en una tasa que no ha sido fijada según las reglamentaciones del Banco Central, por lo que contrariamente a lo que afirma el tribunal a quo, la decisión no se ajusta a los criterios previstos por el legislador en el mencionado art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación”, descalificando el fallo de la CNAT, considerándolo un acto jurisdiccional inválido y mandando dictar uno nuevo con arreglo a lo estipulado. También así lo decidió la Cámara del Trabajo en la causa “Cruz Villena Gonzalo Emmanuel vs. Castillo SACIFIA s/ cobro de pesos” (sent. N° 5 del 06/02/2024).

Por lo expuesto, teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT y de la CSJN como Máximos Tribunales, en orden a que pudieren prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica, y en función de lo previsto en el art. 768 del CCCN, debo rechazar el planteo.

II. Sin perjuicio de lo señalado, 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

Jessica Rita Soledad Orellana

Ingreso25/01/13

Egreso18/06/25

Antigüedad12 años, 4 meses y 24 días

Categoria:Administrativo Econforme CCT 130/75

Básico $ 991.566,00

Escalafón $ 118.987,92

Presentismo $ 92.546,16

No Rem. Acu 10/24 $ 31.000,00

No Rem. Acu 04/25 $ 16.763,00

No Rem $ 40.000,00

Total **$ 1.290.863,08**

1) Indemnización por antigüedad

$ 1.290.863,08 X 13 años $ 16.781.220,04

2) Indemnización sustitutiva del preaviso

$ 1.290.863,08 X 2 meses $ 2.581.726,16

3) Integración mes de despido

$ 1.290.863,08 / 30 x 12 días $ 516.345,23

4) SAC s/ Preaviso

$ 2.581.726,16 /12 $ 215.143,85

5) SAC s/ IMD

$ 516.345,23 /12 $ 43.028,77

6) Haberes mes de Junio 2025

$ 1.290.863,08 / 30 x 18 días $ 774.517,85

7) Dias de licencia Julio y Agosto 2025

Julio $ 1.313.665,12 $ 1.313.665,12

Agosto $ 1.326.275,29 /30x24 dias $ 1.061.020,23

8) Vacaciones proporcionales 2025 Debió cobrar Cobró

$ 1.290.863,08 / 25 x 21 x 168/360 $ 674.691,10 $611.259,06 $ 63.432,04

9) SAC 1° prop. 2025 Debió cobrar Cobró

$ 1.290.863,08 / 2 x 168/180 $ 602.402,77 $435.188,06 $ 167.214,71

Total Rubros 1) al 9) $ al 23/06/2025 $ 23.517.314,00

IPC + 3% anual al 03/07/2026 37,48 %

tasa pasiva BCRA al 03/07/2026 36,98 % 36,98 % $ 8.696.702,72

Piso 67% x (IPC + 3% anual) al 03/07/2026 25,11 %

Total Rubros 1) al 9) $ al 03/07/2026 **$ 32.214.016,72**

10) Diferencias salariales

Analisis de tasa aplicable a las diferencias salariales

MesIPC + 3% anual al 03/07/2026tasa pasiva BCRA al 03/07/2026Piso 67% x (IPC + 3% anual) al 03/07/2026Mediana al 03/07/2026

02/23989,06 %504,62 %662,67 %662,67 %

03/23918,76 %470,12 %615,57 %615,57 %

04/23849,85 %437,58 %569,40 %569,40 %

05/23775,86 %400,06 %519,83 %519,83 %

06/23709,24 %364,67 %475,19 %475,19 %

07/23653,96 %330,67 %438,15 %438,15 %

08/23608,53 %296,24 %407,71 %407,71 %

09/23548,51 %262,53 %367,50 %367,50 %

10/23473,62 %229,14 %317,33 %317,33 %

11/23418,34 %197,61 %280,28 %280,28 %

12/23367,46 %169,69 %246,20 %246,20 %

01/24292,57 %147,00 %196,02 %196,02 %

02/24220,28 %127,55 %147,58 %147,58 %

03/24171,33 %111,78 %114,79 %114,79 %

04/24141,82 %101,07 %95,02 %101,07 %

05/24119,03 %94,79 %79,75 %94,79 %

06/24105,22 %89,80 %70,50 %89,80 %

07/2495,95 %84,28 %64,29 %84,28 %

08/2487,38 %78,55 %58,55 %78,55 %

09/2479,70 %73,06 %53,40 %73,06 %

10/2472,46 %67,52 %48,55 %67,52 %

11/2466,93 %62,64 %44,84 %62,64 %

12/2462,29 %58,24 %41,73 %58,24 %

01/2557,86 %54,19 %38,77 %54,19 %

02/2553,91 %50,93 %36,12 %50,93 %

03/2549,90 %47,38 %33,43 %47,38 %

04/2545,23 %43,59 %30,31 %43,59 %

05/2540,20 %39,73 %26,94 %39,73 %

MesDebió percibirPercibióDiferencia% Tasa aplicable (mediana)$ Intereses

02/23$ 162.548,49 $ 129.824,31 $ 32.724,18 662,67 %$ 216.853,33

03/23$ 162.548,49 $ 149.714,89 $ 12.833,60 615,57 %$ 78.999,80

05/23$ 242.666,22 $ 239.783,97 $ 2.882,25 519,83 %$ 14.982,81

06/23$ 256.624,90 $ 250.745,02 $ 5.879,88 475,19 %$ 27.940,62

07/23$ 285.051,04 $ 263.616,05 $ 21.434,99 438,15 %$ 93.917,43

08/23$ 301.929,06 $ 263.623,54 $ 38.305,52 407,71 %$ 156.175,45

09/23$ 318.807,09 $ 263.676,68 $ 55.130,41 367,50 %$ 202.604,27

10/23$ 391.131,38 $ 349.873,60 $ 41.257,78 317,33 %$ 130.923,31

11/23$ 431.696,87 $ 352.026,14 $ 79.670,73 280,28 %$ 223.301,12

12/23$ 472.262,35 $ 352.183,36 $ 120.078,99 246,20 %$ 295.634,47

02/24$ 726.556,74 $ 350.114,25 $ 376.442,49 147,58 %$ 555.553,83

03/24$ 726.556,74 $ 548.244,25 $ 178.312,49 114,79 %$ 204.684,91

04/24$ 777.223,74 $ 529.306,50 $ 247.917,24 101,07 %$ 250.569,95

05/24$ 821.558,74 $ 544.250,68 $ 277.308,06 94,79 %$ 262.860,31

06/24$ 857.976,74 $ 547.303,05 $ 310.673,69 89,80 %$ 278.984,97

07/24$ 890.751,74 $ 541.109,78 $ 349.641,96 84,28 %$ 294.678,24

08/24$ 919.885,74 $ 544.388,78 $ 375.496,96 78,55 %$ 294.952,86

09/24$ 931.568,33 $ 608.906,06 $ 322.662,27 73,06 %$ 235.737,05

10/24$ 943.250,35 $ 684.488,53 $ 258.761,82 67,52 %$ 174.715,98

11/24$ 1.043.385,17 $ 749.087,18 $ 294.297,99 62,64 %$ 184.348,26

12/24$ 1.070.226,18 $ 775.226,27 $ 294.999,91 58,24 %$ 171.807,94

01/25$ 1.108.837,04 $ 1.082.656,73 $ 26.180,31 54,19 %$ 14.187,11

02/25$ 1.137.902,85 $ 871.335,73 $ 266.567,12 50,93 %$ 135.762,64

03/25$ 1.165.612,52 $ 997.659,45 $ 167.953,07 47,38 %$ 79.576,16

04/25$ 1.176.121,11 $ 1.056.056,36 $ 120.064,75 43,59 %$ 52.336,22

05/25$ 1.245.069,37 $ 547.859,74 $ 697.209,63 39,73 %$ 277.001,39

Subtotales$ 4.974.688,11 $ 4.909.090,45

Total Rubro 10) Diferencias salariales al 03/07/2026$ 9.883.778,56

Total Rubros 1) al 9) $ al 03/07/2026$ 32.214.016,72

Total Rubro 10) Diferencias salariales al 03/07/2026$ 9.883.778,56

Total General $ al 03/07/2026$ 42.097.795,29

Costas.

De acuerdo con lo resuelto, estimo de justicia que la demandada soporte la totalidad de las costas del proceso en virtud del principio objetivo de la derrota (cf. arts. 49 del CPL y 61 del CPCC de aplicación supletoria al fuero). Así lo declaro.

Honorarios.

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

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma es de aplicación el art. 50 inciso 1 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto de la condena, el que según planilla precedente resulta al 03/07/23 la suma de **$42.097.795,29.**

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 Dr. **Alejandro Jesús Robles**, en el carácter de apoderado de la actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento: presentó demanda, asistió a la audiencia del art. 69 del CPL y a la audiencia de recepción de pruebas -durante la cual asumió un rol muy activo- y presentó alegatos.

En consecuencia estimo de justicia regular a dicho letrado la suma de **$11.745.284,88** (base x 18% -art.38 LH- + 55% -art. 14 LH-).

2. Por la parte **demandada** intervino la Dra. **María Alejandra Albiero**, en el carácter de apoderada durante las tres etapas del proceso de conocimiento, contestó demanda, asistió a ambas audiencias -tuvo una participación muy activa en la de recepción de pruebas- y presentó alegatos.

Valoro apropiado regularle la suma de **$6.525.158,27** (base x 10% -art.38 LH- + 55% -art. 14 LH-).

3. A la perito informática **Celia Gracia Katz**, por su labor realizada en el marco del CPA N°7, estimo adecuado regular la suma de **$841.955,91** (2% de la escala porcentual fijada por el art. 51 del CPL).

4. En cuanto a la perita CPN **María Julieta Albornoz**, considero oportuno señalar que, conforme surge del CPD N°10, la profesional ha omitido contestar la impugnación efectuada por la parte actora el 02/02/26, según da cuenta la providencia de fecha 19/06/26. Por lo tanto, no corresponde proceder a la regulación de sus honorarios, de conformidad con lo previsto por el art. 101 del CPL. Así lo declaro.

RESUELVO:

I. ADMITIR la demanda promovida por Jessica Rita Soledad Orellana, DNI N.° 34.285.627, con domicilio en pasaje Próspero Mena 2380 del barrio 11 de marzo de esta ciudad, en contra de La Lugüenze SA (Gómez Pardo) CUIT N.° 30-69174548-8, con domicilio en Av. Brígido Terán 700 de esta Ciudad, y **CONDENAR** a esta última a abonarle la suma de **$42.097.795,29** en concepto de: antigüedad, preaviso, 18 días de junio 2025, integración mes de despido, SAC s/ preaviso y SAC s/ integración, 12 días de licencia de junio 2025, días de licencia de julio 2025, SAC proporcional 2025, vacaciones proporcionales 2025 y diferencias salariales por los meses de febrero y marzo 2023 y por los períodos comprendidos entre mayo y diciembre 2023 y entre febrero 2024 y mayo 2025; de acuerdo con lo valorado.

Dicha suma deberá hacerse efectiva dentro de los CINCO días.

II. RECHAZAR los montos reclamados en concepto de días de licencia de agosto 2025 y diferencias salariales correspondientes a los períodos enero y abril 2023 y enero 2024. En consecuencia, **absolver** a la demandada de su pago, según lo considerado.

III. DECLARAR ABSTRACTO el planteo de inconstitucionalidad de la parte actora respecto del carácter no remunerativo de las asignaciones para los empleados de comercio, de acuerdo con lo valorado.

IV. INTIMAR a la empresa demandada a **poner a disposición** de la actora la documentación laboral prescripta por el art. 80 de la LCT, en el plazo de cinco días de notificada la presente.

V. LÍBRESE OFICIO acompañando copia de la totalidad de las actuaciones de este expediente a la UNIDAD FISCAL DE DECISIÓN TEMPRANA CENTRO JUDICIAL CAPITAL a los fines de la correspondiente investigación penal a iniciarse en contra del Sr. Mauricio Alfredo Negro, DNI N° 24.200.821, con domicilio en Solano Vera 1700, Yerba buena, de esta provincia; según lo tratado.

VI. IMPONER a la empresa demandada una multa que asciende a la suma de $1.350.000, de acuerdo con lo considerado.

VII. COSTAS: a la demandada en su totalidad, de acuerdo con lo valorado.

VIII. HONORARIOS: 1) al letrado Alejandro Jesús Robles, la suma de **$11.745.284,88**; 2) a la letrada María Alejandra Albiero, la suma de **$6.525.158,27** y 3) a la perito informática Celia Gracia Katz, la suma de **$841.955,91**, según lo considerado.

IX. PLANILLA FISCAL: oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 del CPL).

X. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión para Abogados y Procuradores.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.MJPA

LEONARDO ANDRES TOSCANO

Juez

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

Actuación firmada en fecha 06/07/2026

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.