Expediente: **1724/24**
Carátula: **RIVERO JOSÉ LUIS C/ SECURITY ARMS SAS Y OTROS S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **07/05/2026 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20224148039 - GAUFFIN, MARIA VIRGINIA-DEMANDADO
20224148039 - AUAD, HUGO ARIEL-DEMANDADO
90000000000 - PEDRAZA, LUIS MARIA-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20224148039 - security arms sas, -DEMANDADO
27390772861 - RIVERO, José Luis-ACTOR
90000000000 - TORO, ALBERTO-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - LEIRO, NATASHA-POR DERECHO PROPIO
20224148039 - AUAD, Eliseo-DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°2

ACTUACIONES N°: 1724/24

H105026189095

Juicio: “Rivero, José Luis -vs- Security Arms SAS y otros S/Cobro de pesos" - M.E. N° 1724/24.

S. M. de Tucumán, Mayo de 2026.

Y visto: para dictar sentencia definitiva en los autos: “*Rivero, José Luis -vs- Security Arms SAS y otros s/cobro de pesos*”, de cuyo estudio,

Resulta y considerando que:

Mediante presentación del 07/11/2024 se apersona la letrada Natasha Leiro, en el carácter de apoderada de José Luis Rivero, DNI 41.651.229, con domicilio en México 2662, de esta ciudad, conforme lo acredita con el poder ad-litem que adjunta el 31/07/2025, con el patrocinio del letrado Alberto Toro. En tal carácter promueve demanda por cobro de pesos en contra de Security Arms SAS, CUIT N° 30-71732053-7, con domicilio en Ruta 315, km. 3 y medio, Tafí Viejo, Tucumán; María Virginia Guaffin, DNI 22.914.561, con domicilio en Brasil 1390, Yerba Buena, Tucumán; Hugo Ariel Auad, CUIL 20-21744021-2, con domicilio en Paraguay 878, Yerba Buena, Tucumán, y Eliseo Auad, DNI 43.026.363, con domicilio en Santo Domingo 2190, Yerba Buena, Tucumán.

Reclama la suma de $ 8.435.087,19 (pesos ocho millones cuatrocientos treinta y cinco mil ochenta y siete con 19/100), por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC sobre preaviso; días trabajados del mes de despido (diciembre 2023); integración mes de despido; haberes de octubre y noviembre de 2023; SAC proporcional segundo semestre 2023; vacaciones proporcionales 2023; indemnización art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT); indemnización art. 2 de la ley 25.323; indemnización arts. 8 y 15 de la ley 24.013; diferencias salariales desde noviembre de 2022 hasta septiembre de 2023 y la entrega del certificado de trabajo y certificación de servicios y remuneraciones.

Afirma que la demandada Security Arms SAS es titular de una empresa de seguridad privada, y que los codemandados se muestran como dueños de ella, siendo ellos quienes contratan a los empleados, dan ordenes e instrucciones y pagan sus haberes.

Agrega que el actor prestó servicios en Barrio Privado Pinar 1, distribuidora Braco, Las Cañas, entre otros.

Explica que ingresó a trabajar para la accionada el 01/08/2022, no habiendo sido registrado. Agrega que sus tareas eran de vigilancia y guardia, debiendo estar categorizado como Vigilador general del convenio colectivo de trabajo (CCT) 507/07.

Alega que su jornada de trabajo fue con un horario de turnos rotativos de 08:00 a 20:00 y de 20:00 a 08:00 horas, de lunes a lunes, sin otorgarle los descansos compensatorios ni abonar las horas extras, habiendo percibido como remuneración la deficiente suma de $ 130.000,00 para el mes de septiembre/2023, estando por debajo del básico de convenio para su categoría profesional, antigüedad y jornada laboral.

Se refiere a la legitimación pasiva de los codemandados, argumentando que fueron ellos los verdaderos empleadores, integrando el contrato social de la empresa el Sr. Eliseo Auad y la Sra. Guaffin. Destaca que, en algunas oportunidades, al pagar los haberes, el primero firmaba un recibo.

Manifiesta que nos encontramos ante una clara maniobra por parte de la demandada tendiente a eludir el cumplimiento de leyes tanto laborales como fiscales, lo cual perjudica directamente a mi mandante puesto que el mismo se ve imposibilitado de percibir las indemnizaciones que por ley le corresponden como así también poder gozar de una jubilación digna en el futuro, debido a que nunca se le hicieron los aportes a los organismos de la seguridad social. Agrega que la responsabilidad de los demandados sobre los créditos laborales también dimana de lo dispuesto por el art. 26 de la LCT, el cual cita.

En cuanto al distracto, relata que el 19/10/2023 envió un telegrama a la empresa accionada, intimándola a regularizar su situación laboral, registrándola según las características que allí enumeraba y describía. Afirma que realizó una nueva intimación el 25/10/2023 y, luego, ante el silencio de aquella, se dio por despedido el 07/12/2023. Transcribe dichas misivas y el resto de los telegramas enviados a los otros demandado y a AFIP.

Practica la planilla de liquidación de los rubros reclamados, ofrece la prueba documental y cita el derecho que considera aplicable.

Solicita la aplicación de la doble tasa activa de interés.

Adjunta la documentación en formato digital el 10/06/2025.

El 02/07 y 31/07/2025 denuncia nuevos domicilios de los demandados.

Corrido el traslado pertinente, 27/08/2025 se apersona el letrado Luis María Pedraza, en representación de los demandados, conforme lo acredita con la copia del poder general para juicios que adjunta el 01/09/2025, y contesta demanda.

Luego de realizar las negativas generales y particulares de los hechos denunciados en la demanda, interpone excepción de prescripción de la acción. Argumenta que la supuesta relación entre la actora (sic) y los codemandados finalizó en el año 2022, ya que luego de cursado el plazo del período de prueba, que no había pasado, la relación cesó. Asimismo, la demanda fue interpuesta el 07/11/2024 y la demanda fue notificada el 08/08/2025, sin que existan intimaciones previas,

transcurridos los plazos de ley.

Reitera que la relación finalizó en mayo del 2022, ya que el Sr. Rivero pasó a prestar servicios para un nuevo empleador.

Además, interpone excepción de falta de legitimación pasiva, respecto de los codemandados Auad y Guaffin, alegando que ella supuesta relación laboral se llevó a cabo con Security Arms SAS, pero nunca con aquellos.

Alega que los servicios que el actor pretende reclamar ahora como indemnizables se trataron sólo de un período probatorio, en el que la prestación fue deficiente y, por lo tanto, una vez transcurrido dicho plazo, se le comunicó que se no renovaría el contrato. Agrega que esta comunicación no lleva formalismo alguno y que, por lo tanto, la no firma de contrato alguno es la prueba suficiente de la falta de servicios por parte del reclamante.

Ofrece prueba e impugna la planilla de liquidación de los rubros reclamados en la demanda.

Según decreto del 12/09/2025 no presentó documentación original.

Mediante presentación del 08/09/2025 la parte actora contesta los planteos realizados por los accionados.

Mediante proveído del 16/09/2025 la causa es abierta a prueba al sólo fin de su ofrecimiento.

Por decreto del 02/10/2025, se convoca a las partes a la audiencia prescripta por el art. 69 del Código Procesal Laboral de la provincia (CPL), dando cumplimiento con lo previsto en la acordada 633/25.

Dicha audiencia tuvo lugar el 27/11/2025, conforme acta digital y videograbación de esa fecha, en las que consta que las partes no arribaron a una conciliación.

El 07/04/2026 se realiza la Segunda Audiencia de Producción de Pruebas y Conclusión de Causa para Definitiva.

Del informe del actuario realizado en dicha audiencia, y que consta en el acta digital de esa fecha, se desprende que la parte actora ofreció tres cuadernos de pruebas: 1. Instrumental (producida), 2. Informativa (parcialmente producida) y 3. Testimonial (producida). Asimismo, la parte demandada ofreció dos cuadernos de pruebas: 1. Documental (producida) y 2. Informativa (producida).

Mediante proveído realizado en el mismo acto, se tiene presente que sólo el actor realizó sus alegatos en esta segunda audiencia y se ordena que pasen los autos para sentencia, lo que, notificado a las partes, deja la causa en estado de ser resuelta.

Cabe precisar que los demandados, en su responde, han negado la existencia de la relación laboral con el accionante. En consecuencia, las cuestiones de justificación necesaria sobre las cuales debo pronunciarme, conforme el art. 214 del Código Procesal Civil y Comercial de la provincia (CPCyC), supletorio al fuero, son las siguientes: 1) existencia de la relación laboral y, en su caso, características de ésta; 2) fecha de la extinción del vínculo entre el actor y la demandada y excepción de prescripción de la acción, interpuesta por ésta; 3) justificación de la extinción del vínculo; 4) responsabilidad solidaria de los codemandados Hugo y Eliseo Auad y Virginia Guaffin; excepción de falta de legitimación pasiva, interpuesta por éstos; 5) rubros e importes reclamados en la demanda; 6) intereses; 7) costas procesales y 8) regulación de honorarios. A continuación, se tratan por separado cada una de ellas.

A fin de resolver los puntos materia de debate, cabe recordar que, por el principio de pertinencia, el juez puede limitar su análisis solamente a aquella prueba que considere conducente, atento a los principios de la sana crítica racional.

Primera cuestión:

1. Controvierten las partes sobre la existencia de la relación laboral.

2. Corresponde el análisis del plexo probatorio, recordando al respecto que, en virtud del juicio de relevancia, puede el sentenciante, al momento de fallar, prescindir de la consideración de algún medio probatorio existente en el expediente que no lo considere relevante para la resolución de la causa.

2.1. De la prueba instrumental ofrecida por la parte actora surge la documentación digital acompañada el 10/06/2025 (intercambio epistolar y acta de audiencia ante de la Secretaría de Estado de Trabajo de la provincia).

2.2. De su prueba informativa (A2) surgen: informe del Correo oficial (02/02/2026), constatando la autenticidad y recepción de los telegramas enviados por el actor.

2.3. De su prueba testimonial (A3) surgen las declaraciones de Diego Armando Bustos y Franco Martín Figueroa, quienes no fueron tachados por la parte accionada, realizadas durante la Segunda Audiencia, el 07/04/2026.

2.4. De la prueba informativa de los demandados (D2) surge respuesta de la Dirección de Personas Jurídicas, con información sobre la sociedad accionada (09/12/2025).

3. Examinadas las pruebas pertinentes y atendibles para resolver esta cuestión, y la plataforma fáctica acreditada, puedo adelantar que los elementos probatorios arrimados por el accionante (en cuanto dirigidos a acreditar la prestación de servicios a favor de la demandada) logran formar la convicción de este sentenciante.

En primer lugar, debo destacar el reconocimiento que efectuó la propia demandada en su conteste de que, efectivamente, existió un vínculo laboral con el Sr. Rivero y Security Arms SAS, el cual se extendió durante el período de prueba, habiendo finalizado luego de éste. Asimismo, refiriéndose a la prescripción de la acción, alegó que ésta habría prescripto el 01/10/2024, por lo que se entiende que reconoció que ese vínculo habría terminado en octubre del 2022.

Asimismo, la accionada manifestó que los servicios que el actor pretende reclamar ahora como indemnizables, sólo fueron un periodo probatorio, y que la prestación fue deficiente, por lo que, una vez transcurrido dicho plazo, se le comunicó “que no se renovaría el contrato”. Agregó que dicha comunicación no lleva formalismo alguno -ya que “ley no establece formalismo notarios ni presentaciones en la SET”- y, por lo tanto, la no firma de contrato alguno sería la prueba suficiente de la falta de servicios por parte del reclamante.

Sobre esto, es fundamental aclarar la equivocación de la que parte la demandada en sus afirmaciones. El art. 92 bis, inciso 3, de la LCT -en su redacción vigente al momento de la fecha invocada en la demanda- establecía que el empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período. Esta obligación continúa vigente en el último párrafo del mencionado artículo en su redacción actual.

El empleador tiene la obligación estricta de registrar al trabajador ante ARCA -en el 2022 AFIP- desde el día de inicio de la relación, incluso durante el período de prueba, y en la documentación laboral de la empresa, pagar las contribuciones y depositar los aportes a la seguridad social. De no hacerlo, se considera que el empleador renuncia a dicho período, perdiendo los beneficios de extinción sin indemnización. Así lo ha reconocido, reiteradamente, la jurisprudencia: “El empleador que no registra la relación laboral desde el comienzo, no puede acogerse a los beneficios del período de prueba [...]. Debe modificarse parcialmente la sentencia de grado [...] atento que, frente al incumplimiento formal de registrar el contrato de trabajo, deviene como consecuencia necesaria el deber de interpretar que se ha renunciado al período de prueba y a sus beneficios, renaciendo la obligación resarcitoria propia de la ruptura inmotivada” (CNAT, Sala 7, en “Fox Boivin Fernando Alexis vs. Furo S.A. S/ Despido”, sentencia del 05/10/2007, MJ-JU-M-35316-AR, MJJ35316).

La misma Cámara Nacional en otro falló aseveró: “Procede el reclamo del trabajador ante la falta de registración, ya que los demandados reconocieron expresamente dicha falencia al pretender que en una peluquería no se procede a la inscripción de un trabajador que está a prueba, dado que dicho período opera de modo automático sobre todos los contratos de trabajo regidos por la LCT, y esta norma legal no efectúa ninguna exclusión y/o distinción en relación a la tipología del contrato laboral del que se trate” (CNAT, Sala 2, en “Lagos Sergio Daniel vs. Polyakova Nataliya y otro S/ Despido”, sentencia del 06/10/2011, MJ-JU-M-69606-AR | MJJ69606).

A nivel local, esto también ha sido reconocido por nuestra jurisprudencia: “En consecuencia, el contrato de trabajo se debe registrar ante la Administración Federal de Ingresos Públicos []. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba y, aunque no se especifica, la inscripción debe ser efectuada en el libro del Art. 52 LCT (libro especial) []. La falta de registración (Art. 7, Ley 24.013), del contrato de trabajo sometido a período de prueba inicial implica la renuncia del empleador a valerse de sus beneficios. Esto significa que es inoponible al trabajador y éste resulta acreedor a la indemnización sustitutiva de preaviso omitido y por despido arbitrario” (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 4, en “Ferullo Nadia Fernanda vs. Cañoto María Julieta S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 303 del 02/12/2013).

Por si quedaran dudas, así también lo ha explicado la doctrina: “Con la naturaleza de una verdadera carga, que en caso de incumplimiento impide invocar al empleador los beneficios del período de prueba, el inciso 3° dispone que toda relación laboral que así comienza debe ser registrada. En otras palabras, el trabajo ‘en negro’ es incompatible con los beneficios ínsitos en esta institución” (Ojeda, Raúl Horacio [Coord.], *Ley de Contrato de Trabajo, comentada y concordada*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, t. II, 2011, p. 63).

En segundo lugar, están las declaraciones testimoniales de los Sres. Bustos y Figueroa (cuaderno A3), del 07/04/2026. Al respecto, ambos manifestaron haber prestado servicios para la empresa demandada y, por ende, haber sido compañeros de trabajo del Sr. Rivero.

De esta manera, el Sr. Bustos declaró que prestó servicios desde agosto del 2022 hasta principio del 2023 y agregó: “[el actor trabajó] en seguridad. Pues yo trabajaba con él. Ahí en Tafí Viejo, en Constitución, en Pinar 1” (respuesta 2); “andar vigilando en moto” (respuesta 4, respecto de las tareas del actor); “de 8 de la mañana hasta las 8 de la noche y de las 8 de la noche hasta las 8 de la mañana. Horario rotativo” (respuesta 5); “Hugo Auad, el hijo Eliseo Auad y Virginia” (respuesta 5 respecto de quienes daban las órdenes y eran jefes); “agosto del 2022 hasta el 2023” (respuesta 6 sobre la relación laboral del actor).

Por su parte, el Sr. Figueroa explicó que trabajó desde julio del 2022 hasta noviembre de 2023 y respondió: “trabajamos con José en Security Arms, en los servicios que se llaman Pinar 1, que es un

country privado, que está por la Constitución en Tafí Viejo; Braco, que es una distribuidora, que también está en Tafí Viejo, y en la Cañada" (respuesta 2); "el señor Hugo Auad, la señora Virginia Hoffit y Eliseo Auad, que sería el hijo" (respuesta 2 sobre quiénes daban las órdenes); "yo comencé en julio del 2022 y él comenzó en agosto, y yo finalicé este fines del mismo año y él siguió" (respuesta 2); "con José trabajamos en Security Arms, en country Pinar 1 y, a veces, cuando faltaban guardias sea él o yo teníamos que cubrir. Los turnos eran de 8 de la mañana a 8 de la noche y cuando rotamos era el inverso" (respuesta 3); "servicios de seguridad; control del por ejemplo, en el country Pina 1, control de personas que ingresaban, acompañar a los cadetes que no conocían alguna dirección. Perímetro, lugar, las telas, que esté todo en orden" (respuesta 4 sobre las tareas del actor).

De las declaraciones transcriptas debo resaltar que ambos testigos manifestaron haber sido compañeros de trabajo del actor, por lo que relataron hechos presenciados de manera directa. Asimismo, sus declaraciones tuvieron explicaciones suficientes de las circunstancias en las que vieron y compartieron con el Sr. Rivero. Así, mencionan los lugares en donde trabajaban o tenían asignados, describen las tareas que realizaban con el accionante e, incluso, refieren fechas de ingreso y egreso y nombres de quienes les daban las órdenes.

Por último, hay que recordar que estos testimonios no fueron tachados por la parte accionada.

Por lo analizado, es que declaro verosímiles estas declaraciones y válidas, por tanto, para ser tenidas en cuenta en esta sentencia.

Por todo lo dicho, en virtud del plexo probatorio analizado y el principio protectorio que rige en nuestra materia, estimo que la prestación de servicios, en los términos de los arts. 21 y 22 de la LCT, referida por la parte actora, entre ella y la demandada Security Arms SAS, se encuentra probada, procediendo la presunción del art. 23 de la LCT.

En consecuencia, puedo concluir y tener por cierto que el Sr. Rivero ingresó a prestar servicios para la empresa accionada el 01/08/2022, cumpliendo tareas de Vigilador general, según el CCT 507/07 (el que se declara aplicable), con una jornada de trabajo a tiempo completo. Aclaro que, si bien el accionante no reclamó el rubro de horas extras, tampoco acreditó la extensión de la jornada que alega en su demanda -lo que sí estaba a su cargo-, no habiendo sido suficientes las declaraciones testimoniales a este efecto. Así lo declaro.

Por último, en cuanto a la remuneración que le hubiera correspondido percibir, será fijada en la pertinente planilla que integra esta sentencia, teniendo en cuenta las características de la relación laboral arriba mencionadas, según el CCT aplicable. Así lo declaro.

Segunda y tercera cuestión:

1. Corresponde tratar ahora la fecha de la finalización de la relación laboral entre las partes y la excepción de prescripción de la acción, interpuesta por la accionada.

2. Analizadas las pruebas atendibles y pertinentes para resolver la presente cuestión, y habiéndose acreditado la relación laboral entre las partes, puedo realizar las siguientes consideraciones.

2.1. Mediante TCL del 19/10/2023, el actor intimó a la accionada a que regularizara su situación laboral, registrando la relación, según las características que allí describía. Reclamaba también haberes no pagados y diferencias salariales.

2.2. El 25/10/2023, mediante nuevo telegrama, el trabajador reiteraba su intimación a Security Arms SAS. En la misma fecha envió TCL a AFIP, en los términos del art. 47 de la ley 25.345.

2.3. El 07/12/2023, mediante nuevo TCL a la empleadora, le comunicó su despido indirecto, por no haber sido registrada su relación laboral; por no haberle respondido sus intimaciones anteriores ni aclarado su situación.

2.4. Con su documentación digital obran las restantes misivas enviadas. El Correo ha informado sobre la autenticidad y recepción de estas telegramas.

3. La plataforma probatoria precedentemente analizada permite realizar las siguientes consideraciones.

Con respecto a la fecha de egreso, corresponde analizar la respuesta del correo oficial. En ella se informa que las tres primeras misivas enviadas por el actor a Security Arms SAS se encuentran con el carácter “cerrado / ausente con aviso”. Así, las intimaciones enviadas el 19/10 y 25/10/2023, fueron observadas ambas de dicha manera el 26/10/2023. Luego, el telegrama rupturista enviado el 07/12/2023 fue observado el 14/12/2023.

En relación con esto, Diego Tula expresa: “En principio la falta de recepción del mensaje impide la eficacia de la notificación intentada. Pese a ello, existen circunstancias que, de acuerdo con la carga de la recepción, determinan que deba admitirse la validez de la comunicación, cuando ésta ingresa en la esfera de conocimiento del denunciado y éste no lo recibe por su culpa, dolo o falta de diligencia” (Tula, Diego, *Intercambio telegráfico en el contrato de trabajo. Eficacia de las comunicaciones, configuración de la injuria y notificación de la extinción del contrato de trabajo*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2017, p. 130).

Por ello, la jurisprudencia, casi en forma unánime, acepta la validez y eficacia de las comunicaciones, dirigidas a un domicilio, devueltas con la atestación "cerrado con aviso". Pensar lo contrario llevaría a concluir que, si una persona cierra su domicilio, la recepción de la misiva recién operaría cuando voluntariamente reabriese el lugar, doctrina por cierto irrazonable y que dejaría indefensa a la parte que quiere realizar la notificación (cfr. Tula, Diego, *Intercambio telegráfico en el contrato de trabajo. Eficacia de las comunicaciones, configuración de la injuria y notificación de la extinción del contrato de trabajo*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2017, p. 131).

En este sentido se ha pronunciado nuestra Corte Suprema de Tucumán: “Se ha señalado que, en principio, el deber de diligencia del emisor exige que intente otro medio ante el fracaso del originariamente elegido, resultando indiferente si éste es el empleador o el dependiente; aunque excepcionalmente corresponde apartarse de tal regla, cuando el despacho telegráfico es la única vía posible, o en caso de no ser recibida la comunicación por causas imputables a la mala fe del receptor, o cuando ello ocurre por culpa del destinatario. Esto último sucede cuando el receptor actúa con negligencia o desinterés en facilitar el intercambio fluido de correspondencia (cfr. Ojeda, Raúl Horacio -Coordinador-, “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada”, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2011, Tomo III, Pág. 392). Respecto al deber de diligencia del receptor, se dijo que [] la culpa del receptor puede exonerar de responsabilidad al emisor ante el no perfeccionamiento de la comunicación cursada. 'Como culpa del receptor, entendemos básicamente 'negligencia' o 'desinterés' en facilitar un intercambio fluido de correspondencia, lo que se materializaría [] en 'la omisión de aquellas diligencias que exigiere la naturaleza de la obligación, y que correspondiesen a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar'. 'En la casuística de la jurisprudencia se ha establecido que la ineficacia de la comunicación es imputable a la culpa del receptor: '- Cuando la recepción ha tenido lugar en condiciones tales que el destinatario debiese, usando una diligencia normal, tener conocimiento de la comunicación que le ha sido dirigida; '- o no

llega a su destino por circunstancias imputables a su inactividad; '- cuando la empresa de correos devuelve el despacho indicando que el domicilio estaba cerrado y que dejó aviso []" (CSJT, en " Marrades Nadia Alejandra vs. La Lugüenze S.R.L. S/ Cobro de pesos", sentencia N° 549 del 10/05/2017).

De la doctrina y jurisprudencia citadas, se puede concluir que, si bien el carácter receptivo de la notificación exige que el destinatario tenga conocimiento de la comunicación, a los efectos del proceso es suficiente para ello que el mensaje hubiera podido llegar a destino si aquél hubiera obrado con la diligencia necesaria a dichos fines. De allí que deba considerarse válida y eficaz la notificación dirigida a un domicilio constituido que fuera devuelta por el correo con la atestación "cerrado con aviso", pues ello implica para el destinatario la posibilidad (y la carga) de retirarla luego de las oficinas postales.

Sobre el particular, puedo agregar lo resuelto por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo: "Es válida y eficaz la comunicación dirigida a un domicilio que fue devuelta por el correo con atestación "cerrado con aviso" (CNAT, Sala 5, en "Lannutti Mónica y O. vs. Furba SRL y O.", sentencia del 24/10/2007).

Con el criterio expuesto se puede analizar el presente caso.

Considero que la demandada no cumplió con su obligación de recibir los telegramas que le envió el trabajador (conforme consta en el informe del Correo Oficial arriba mencionado), lo cual constituía una carga de gestión, cuyo fundamento radica en el deber de diligencia y buena fe que deben regir todas las relaciones laborales (conforme art. 63 de la LCT). No concurrió a retirar las misivas de la oficina del correo, pese a los avisos de visita que se le habían dejado, según el mencionado informe.

Por consiguiente, la situación no debe analizarse aquí teniendo en cuenta el riesgo que asume quien elige un determinado medio de comunicación, sino la responsabilidad del destinatario, que debe poner la diligencia necesaria para no imposibilitar que la voluntad del remitente llegue a la órbita de su conocimiento, pues de lo contrario se dejaría librado al arbitrio del destinatario la eficacia de aquella. Sobre todo, teniendo en consideración que, en nuestro caso, la empresa tuvo casi un mes, en cada oportunidad, para realizar las averiguaciones pertinentes o concurrir al correo a retirar los dos telegramas de intimación que el trabajador le había enviado, el 19/10 y 25/10/2023, respectivamente, desde que el correo le dejó los respectivos avisos de visita. Es decir, surge claramente la negligencia de la empleadora.

Debo resaltar también que la accionada, al contestar demanda, no impugnó, puntualmente, dichas comunicaciones, ni hizo referencia a un posible error en el domicilio al que llegaron. Incluso, puedo constatar que dicho domicilio al que el actor envió las intimaciones (calle Santo Domingo 2190, Yerba buena, Tucumán) coincide con el informado en la ficha técnica de la empresa, remitida por la Dirección de Personas Jurídicas (cuaderno D2) y que es, a su vez, también el domicilio del socio administrador Eliseo Auad, codemandado en autos.

Tampoco la demandada alegó ni probó la existencia de una causal que le hubiese imposibilitado dirigirse a la oficina de correos a notificarse (cfr. CNAT, Sala 4, en "Castillo Carlos Oscar vs. Bayton Servicios Empresarios S.A. y otro S/ Despido", sentencia del 28/06/2012).

Por todo lo analizado, puedo concluir que la empleadora estuvo notificada, fehacientemente, de las intimaciones cursadas por el trabajador para que procediera a la registración de la relación y le aclarara su situación laboral.

En función de esto, corresponde tener por finalizada la relación laboral el 14/12/2023, fecha en que la misiva rupturista fue observada por el correo como “cerrado / ausente con aviso”, según el informe enviado al cuaderno A2. Así lo declaro.

Aclarada la fecha de finalización del vínculo de trabajo, corresponde tratar la excepción de prescripción interpuesta por la accionada.

Adentrándonos en la cuestión, hay que recordar que el amplio alcance que la doctrina y la jurisprudencia reconocían al artículo 3986, 1° parte, del Código Civil, en el sentido de que bastaba que el titular del crédito exteriorizara un reclamo judicial encaminado a hacer valer su derecho, ha sido receptado por el Código Civil y Comercial (CCyC), en el artículo 2546 que establece: “Interrupción por petición judicial. El curso de la prescripción se interrumpe por toda petición del titular del derecho ante autoridad judicial que traduce la intención de no abandonarlo, contra el poseedor, su representante en la posesión, o el deudor, aunque sea defectuosa, realizada por persona incapaz, ante tribunal incompetente, o en el plazo de gracia previsto en el ordenamiento procesal aplicable”.

Asimismo, el artículo 2547 estipula que los efectos interruptivos del curso de la prescripción permanecen hasta que deviene firme la resolución que pone fin a la cuestión, con autoridad de cosa juzgada formal.

Sin mayor necesidad de análisis, puede observarse que la parte actora inició en contra de la accionada el presente proceso judicial, cuyo objeto es el reclamo de las indemnizaciones que esgrime debidas, antes de cumplirse el plazo de los dos años establecidos por la ley. La relación laboral finalizó el 14/12/2023 y la demanda fue interpuesta el 07/11/2024.

Considero que la demanda es suficiente para exteriorizar la intención del trabajador de no abandonar el ejercicio de su derecho, tal como lo establece el artículo el art. 2546 del CCyC. En efecto, el citado artículo dice expresamente que el “curso de la prescripción se interrumpe por toda petición del titular del derecho ante autoridad judicial [] aunque sea defectuosa, realizada por persona incapaz, ante tribunal incompetente, o en el plazo de gracia previsto en el ordenamiento procesal aplicable”. Por lo tanto, contrariamente a lo alegado por la accionada, no tiene ninguna influencia el hecho de que dicha demanda se haya notificado en fechas posteriores.

Es oportuno recordar también, como lo ha hecho nuestra Corte Suprema, que el instituto de la prescripción constituye un instrumento que contribuye a la seguridad jurídica y se justifica en tanto da estabilidad y firmeza a los negocios. En ello radica precisamente su ratio legis. De aquí se sigue que, en materia de prescripción, rige el principio de interpretación restrictiva, pues siempre se debe estar por la conservación de los actos y negocios jurídicos y, en caso de duda, debe preferirse la solución que conduzca a la conservación de la acción y a la subsistencia del derecho. Es por esto que, por derivación lógica, se colige que los actos interruptivos y/o suspensivos de la prescripción deben ser interpretados con criterio amplio (cfr. CSJT, en “Manzano Mirtha Inés vs. Instituto de Previsión y Seguridad Social de Tucumán y otros S/ Contencioso administrativo, sentencia N° 1589 del 26/10/2018).

En nuestro caso, surge claramente que el plazo de los 2 años estipulados por la LCT no se había cumplido al interponer la demanda. Por lo tanto, corresponde rechazar la excepción de prescripción interpuesta por la accionada. Así lo declaro.

En relación con la justificación de la causal del distracto, ya es sabido que quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa, es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio (art. 322 del CPCyC), debiendo el juez

valorar dicha causal a la luz de las reglas de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, sus modalidades y circunstancias personales del caso. Esto significa, que debe probarse la existencia de un obrar contrario a derecho o un incumplimiento con magnitud injuriosa suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 de la LCT).

De las constancias de autos, y como se detalló más arriba, surge que el trabajador envió a la demandada dos telegramas de intimación, el 19/10 y 25/10/2023. Luego de esto, alegando el silencio de aquella, la falta de registración de la relación laboral y la falta de cumplimiento con lo intimado, se dio por despedido el 07/12/2023.

Asimismo, debo recordar que se ha acreditado en la primera cuestión la existencia de la relación de trabajo, pese a la negativa formulada por la accionada en su conteste. Por lo tanto, teniendo en cuenta el silencio guardado por la empleadora, al no haber contestado ninguna de las notificaciones del actor, y reconociendo que la falta de registración constituye por sí misma causal grave de injuria que desplaza el principio de conservación del contrato de trabajo contenido en el art. 10 de la LCT, considero que se encuentra justificado plenamente el despido indirecto efectivizado por el Sr. Rivero, lo que torna procedente el pago de las indemnizaciones reclamadas en la demanda. Así lo declaro.

Cuarta cuestión:

Controvierten las partes sobre la responsabilidad solidaria de los codemandados. Asimismo, éstos interpusieron excepción de falta de legitimación pasiva.

El accionante se refiere en su demanda a la legitimación pasiva de los codemandados, argumentando que fueron ellos los verdaderos empleadores, integrando el contrato social de la empresa el Sr. Eliseo Auad y la Sra. Guaffin. Destaca que, en algunas oportunidades, al pagar los haberes, el primero firmaba un recibo.

Manifiesta que nos encontramos ante una clara maniobra por parte de la demandada -interposición de personas- tendiente a eludir el cumplimiento de leyes tanto laborales como fiscales, lo cual perjudica directamente a mi mandante puesto que el mismo se ve imposibilitado de percibir las indemnizaciones que por ley le corresponden como así también poder gozar de una jubilación digna en el futuro, debido a que nunca se le hicieron los aportes a los organismos de la seguridad social. Agrega que la responsabilidad de los demandados sobre los créditos laborales también dimana de lo dispuesto por el art. 26 de la LCT, el cual cita.

Ahora bien, puedo adelantar que la pretensión no puede prosperar, por no encontrarse acreditado en autos que los codemandados hayan revestido la calidad de empleadores del actor. En efecto, la prueba producida no alcanza a acreditar tal extremo con el grado de certeza exigible.

Cabe recordar que, conforme surge de los arts. 21 y 22 de la LCT, existe contrato y relación de trabajo cuando una persona se obliga a prestar servicios en favor de otra, bajo la dependencia de ésta y mediante el pago de una remuneración. A su vez, el art. 26 considera empleador a la persona física o jurídica que requiere los servicios del trabajador, es decir, quien asume jurídicamente la titularidad de la relación laboral y se beneficia con la prestación de servicios.

Desde esta perspectiva, debe recordarse que la circunstancia de que una persona imparta instrucciones o participe en la organización cotidiana de las tareas no resulta, por sí sola, suficiente para atribuirle la condición de empleador, ya que tales funciones pueden ser desempeñadas por

encargados, capataces, familiares colaboradores o personal jerárquico, sin que ello implique asumir la titularidad de la relación laboral. En consecuencia, para tener por configurada tal calidad resulta necesario contar con elementos objetivos que permitan vincular jurídicamente al sujeto con la explotación o con la contratación del trabajador, lo que no se verifica en el caso del codemandado.

En este sentido se ha pronunciado la jurisprudencia al afirmar: “el hecho de dar órdenes a los empleados, dentro de una estructura jerárquica empresarial, no convierte a quien las da en empleador de sus subordinados” (CNAT, Sala 8, en “Castiglia Dominga vs. Siciall S.A. y otros S/ Despido”, sentencia del 08/09/2015, MJ-JU-M-94872-AR | MJJ94872 | MJJ94872).

En el presente caso, tengo presente que los demandados reconocieron la relación de parentesco entre ellos, y que los coaccionados Eliseo Auad y Virginia Guaffin figuran como socios de la empresa demandada, siendo el primero también administrador -según lo informado por la Dirección de Personas Jurídicas-. Sin embargo, considero que las pruebas producidas por la parte actora no fueron suficientes para acreditar que fueron ellos quienes materialmente contrataron, decidieron la falta de registración o utilizó su actuación representativa para consumar un ilícito laboral.

La única prueba aportada por la parte actora en tal sentido consiste en las dos declaraciones testimoniales del cuaderno A3. Si bien estos testigos manifestaron que recibían órdenes de los tres codemandados, también afirmaron que prestaron servicios para la empresa accionada. Asimismo, sus manifestaciones resultan genéricas y no permiten afirmar, con la necesaria precisión, que dichos sujetos hubieran revestido, efectivamente, la calidad de empleadores.

En segundo lugar, es importante recordar que la jurisprudencia local ha sentado que, conforme el art. 2 de la Ley de Sociedades (LS), ésta es un sujeto de derecho con el alcance fijado en dicha ley, que puede, para los fines de su institución, adquirir los derechos que el Código Civil establece y ejercer los actos que no le sean prohibidos por el ministerio de los representantes que sus leyes o estatutos les hubiesen constituido, siendo una persona enteramente distinta de sus miembros. En función de ello, los efectos de la actuación de la sociedad deben ser imputados al ente.

Sin embargo, reconozco también que el art. 54 de la LS prevé situaciones en las que, excepcionalmente, correspondería correr el velo de la personalidad societaria, debiendo en tales casos responder los socios. Esta disposición legal establece la inoponibilidad de la personalidad jurídica cuando la actuación de la sociedad, que encubra la consecución de fines extrasocietarios, constituya un mero recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de terceros. Esta actuación se imputará directamente a los socios o a los controlantes que la hicieron posible, quienes responderán solidaria e ilimitadamente por los perjuicios causados.

La norma es clara en cuanto requiere, para proceder a la extensión de la responsabilidad de los socios, prueba directa de las conductas de sus miembros, de maniobras que configuren un abuso de la responsabilidad como tales, es decir elementos fácticos innegables, contundentes y precisos que configuren un uso abusivo de la personalidad jurídica del ente (cfr. Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 3, en “Melian Julio Salbador vs. Asociart S.A. ART y otros S/ Cobros – S/ Incidente de extensión de responsabilidad”, sentencia N° 238 del 18/11/2021).

Ahora bien, la parte actora alude a la interposición de personas y al comportamiento de los socios como si fueron los verdaderos empleadores, en los términos del art. 26 de la LCT.

Es decir, en su fundamentación no se ha referido a normativa societaria alguna (como la citada más arriba), a fin de extenderles a los codemandados las obligaciones que se le pudieran imputar a la sociedad empleadora -luego de demostrar su aplicación al caso-. Sólo alegó su carácter de lisos y llanos empleadores, como las sociedad ya condenada, sin precisar en que elementos probatorios

irrefutables sostendría tal afirmación, resultando insuficientes los supuestos indicios que señala.

En consecuencia, corresponde el rechazo de la responsabilidad solidaria de los coaccionados y la admisión de la excepción de falta de legitimación pasiva interpuesta por éstos. Así lo declaro.

Quinta cuestión:

1. Pretende la parte actora el pago de la suma de $ 8.435.087,19 (pesos ocho millones cuatrocientos treinta y cinco mil ochenta y siete con 19/100), por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC sobre preaviso; días trabajados del mes de despido (diciembre 2023); integración mes de despido; haberes de octubre y noviembre de 2023; SAC proporcional segundo semestre 2023; vacaciones proporcionales 2023; indemnización art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT); indemnización art. 2 de la ley 25.323; indemnización arts. 8 y 15 de la ley 24.013; diferencias salariales desde noviembre de 2022 hasta septiembre de 2023 y la entrega del certificado de trabajo y certificación de servicios y remuneraciones.

2. Previo a abordar el tratamiento de los mencionados rubros, corresponde tratar la aplicación en el tiempo de la denominada “Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos” (en adelante, Ley Bases).

En primer término, de acuerdo a lo previsto por el art. 7 del CCCN, rige el principio general, según el cual las leyes, a partir de su entrada en vigencia, se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas vigentes y no tienen efecto retroactivo -sean o no de orden público- excepto disposición en contrario.

Estimo pertinente referir que, a través del voto del Dr. Cristian Requena, en los autos “Valles Gisel Elizabeth vs. Aloo SA - Ordinario – Despido”, resolución N° 331, del 13/08/2024, la Excma. Cámara del Trabajo, Sala 2, de la Provincia de Córdoba, sostuvo: “Ciertamente, cuando la norma comienza diciendo que las leyes nuevas se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, no es este el principio general, sino tan solo una consecuencia lógica, natural, ya que va destinada a indicar que atrapa a toda aquella relación contractual o situación jurídica que está vigente, subsistente, en curso de ejecución. Es lo que algunos doctrinarios denominan “efecto inmediato”. He indicado en la obra referida: “En lo personal, adscribo al entendimiento que este efecto inmediato únicamente concierne, afecta, atrapa, a las relaciones o situaciones jurídicas que están subsistentes, es decir, desarrollándose en sus distintos tramos; o en otras palabras, que no han finiquitado al tiempo de la entrada en vigencia de la nueva ley []”.

Asimismo, es necesario aclarar que las sentencias judiciales no generan un derecho personal nuevo, sino que tienen un carácter declarativo, limitándose a reconocer un derecho preexistente y proporcionando las herramientas necesarias para hacerlo efectivo. El fallo emitido en este caso no impone una sanción al empleador, sino que simplemente reconoce o declara la existencia de créditos que se generaron mucho antes de la entrada en vigor de la ley 27.742. Así lo ha expresado también la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 2, en el fallo “Cordini Juncos Martín Alejandro y otros vs. Comisión Nacional de Regulación del Transporte S/ Despido”, sentencia del 08/08/2024.

Ahora bien, teniendo en consideración los criterios arriba expresados, la legislación aplicable para el análisis de la procedencia o no de las indemnizaciones reclamadas será definida por la fecha de la extinción del contrato de trabajo que, en el presente caso, es notoriamente anterior a la entrada en vigencia de la ley 27.742 y, por lo tanto, esta última no es de aplicación a la especie. Así lo declaro.

3. Con relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia “Pérez Aníbal Raúl vs. Disco S.A”, del 01/09/2009, al que nos adherimos en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Ello así por cuanto se ha dicho en el fallo mencionado: “[] El art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, y al señalar la serie de derechos y libertadas que estas últimas “asegurarán al trabajador”, refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa: retribución justa, salario mínimo vital, igual remuneración por igual tarea, participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa. También lo hace, indirectamente al mentar el descanso y vacaciones pagadas, la protección contra el despido arbitrario y la garantía de los gremios de concertar convenios colectivos de trabajo. En lo relativo a los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22, segundo párrafo), el salario ha ocupado plaza en la Declaración Americana de Derechos y Deberes el Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de derechos de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc. Arts. 6 y 7), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (art. 5 inc. e) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. 1° d) []”.

Y que “[] Es indudable que “salario justo”, “salario mínimo vital móvil”, entre otras expresiones que ya han sido recordadas, bien puede ser juzgados, vgr. en punto a la relación adecuada entre los importes remuneratorios y las exigencias de una vida digna para el empleado y su familia, también lo es que, además de ello, el salario se proyecta con pareja intensidad a otro costado de la dignidad del trabajador. Se trata, en breve, de que es preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocida, de manera tan plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto por esta última causa. Atento a que la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio n° 95 sobre la protección del salario, es oportuno hacer cita de las observaciones dirigidas a la República por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, vale decir, el órgano instituido por resolución adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su octava reunión (1926), destinado a ejercer el control regular de la observancia por los Estados Miembros de la obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado. En efecto, a propósito del Convenio n° 95 dicha Comisión, expresa referencia al art. 103 bis. Le recordó a la Argentina el párrafo 64 del “Estudio general sobre protección del salario”, de 2003, en cuanto a que el art. 1 del citado convenio, si bien “no tiene el propósito de elaborar un modelo vinculante de definición del término salario, sí tiene como objeto garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de la denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, respecto de las cuestiones que tratan los arts. 3 a 15 del convenio. Es necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y buena fe (Conferencia Internacional del Trabajo, 97 reunión, 2008, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19,22, y 35 de la Constitución).- Más todavía, con todo ello, el órgano Internacional en rigor, persistía o daba seguimiento a las censuras que había dirigido, en 1995, a los beneficios no remuneratorios de los decretos 1477 y 1478 de 1989 y 333 de 1993, “destinados a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia” al concluir en “la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia, y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo. Estos beneficios -añadió-

cualquiera sea el nombre que se le pueda dar (primas, prestaciones complementarias, etc), son elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1 del Convenio" (CSJN, en "Pérez Aníbal Raúl vs. Disco S.A.", sentencia del 01/09/2009).

En conclusión, resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera plena y sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario, y dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución. Así lo declaro.

Conforme lo prescribe el art. 214, inc. 5, del nuevo CPCyC, de aplicación supletoria, se analizará por separado cada concepto pretendido, según planilla de liquidación de rubros practicada por la parte actora.

3.1. Indemnización por antigüedad: la parte actora tiene derecho al cobro de este concepto, atento a lo tratado en la primera y segunda cuestión. Así lo declaro.

3.2. Indemnización sustitutiva de preaviso: la parte actora tiene derecho al cobro de este concepto, atento a lo tratado en la primera y segunda cuestión. Así lo declaro.

3.3. SAC sobre preaviso: el actor tiene derecho a este concepto por lo tratado en la primera y segunda cuestión. Así lo declaro.

3.4. Días trabajados del mes de despido: atento a lo resuelto en la primera y segunda cuestión, el trabajador tiene derecho a este concepto, por no haber constancia de su efectivo pago por parte de la demandada. Así lo declaro.

3.5. Integración mes de despido: el actor tiene derecho a este concepto, por lo tratado en la primera y segunda cuestión. Así lo declaro.

3.6. Haberes de octubre y noviembre de 2023: atento a lo resuelto en la primera y segunda cuestión, el trabajador tiene derecho a este concepto, por no haber constancia de su efectivo pago por parte de la demandada. Así lo declaro.

3.7. SAC proporcional segundo semestre 2023: atento a lo resuelto en la primera y segunda cuestión, el trabajador tiene derecho a este concepto, por no haber constancia de su efectivo pago por parte de la demandada. Así lo declaro.

3.8. Vacaciones proporcionales: atento a lo resuelto en la primera y segunda cuestión, el trabajador tiene derecho a este concepto, por no haber constancia de su efectivo pago por parte de la demandada. Así lo declaro.

3.9. Indemnización art. 80 de la LCT: considero que el actor tiene derecho a percibir la indemnización prevista en esta norma, por cuanto ha quedado acreditada la falta de registración de la relación de trabajo por parte de la accionada. En relación con esto, nuestra Corte Suprema expresó: "Acreditada la relación laboral afirmada en la demanda y la consiguiente falta de registración, no obsta a la procedencia de la indemnización del artículo 15 de la ley 24.013 el no cumplimiento del plazo de espera, pues éste no es exigible si la empleadora se limitó a rechazar el telegrama por el cual se la intimaba a regularizar la situación laboral, pues ello trasunta, por sí solo, la posición renuente al cumplimiento del deber legal que le fuera exigido, el que tampoco intentó cumplir al momento de responder la acción, oportunidad en la que negó la relación de trabajo. En efecto, no existiendo indicios que hagan suponer legítimamente que el emplazamiento sería cumplido, la trabajadora estuvo habilitada para considerarse válidamente despedida, sin esperar el

plazo del artículo 11 de la ley 24.013 para la regularización reclamada" (CSJT, en "Rodríguez Elba Beatriz vs. Sindicato de A.T.S.A. S/ Cobro de pesos", sentencia N° 379 del 05/05/2006).

Igualmente, el trabajador sí realizó la intimación pertinente a la empleadora, luego de cumplidos los 30 días desde la finalización de la relación laboral, según surge de su TCL del 27/03/2024.

En mérito a lo expuesto, corresponde admitir lo reclamado por este concepto. Así lo declaro.

3.10. Indemnización art. 2 de la ley 25.323: es aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por nuestra Corte Suprema de Justicia, en los autos "Barcellona Eduardo José vs. Textil Doss SRL S/ Cobro de pesos", sentencia N° 335 del 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario, para la procedencia de esta indemnización, que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales. Además, la citada jurisprudencia establece que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurridos cuatro días hábiles desde la extinción del vínculo laboral, y tal como se desprende del juego armónico de los arts. 128 y 149 de la LCT.

En autos, la intimación exigida –y del modo establecido por la doctrinal legal antes citada– para que prospere esta indemnización, fue efectuada por el accionante mediante su telegrama del 27/03/2024.

Por ello, resulta procedente el presente rubro. Así lo declaro.

3.11. Indemnización art. 8 de la ley 24.013: se ha acreditado en la primera cuestión que hubo falta de registración de la relación laboral del trabajador. Asimismo, éste cumplió con los recaudos previstos por el art. 11 de esta misma ley (telegrama de notificación a la AFIP en el mismo día de haber intimado a la empleadora). Por lo que este rubro resulta procedente. Así lo declaro.

3.12. Indemnización art. 15 de la ley 24.013: conforme surge de las constancias de autos y teniendo en cuenta lo resuelto en el tratamiento de la primera y segunda cuestión, respecto de que el despido se produjo de modo indirecto con justa causa, el rubro mencionado resulta procedente. Así lo declaro.

3.13. Diferencias salariales desde noviembre de 2022 hasta septiembre de 2023: atento a lo tratado en la primera cuestión, la parte actora tiene derecho a estos conceptos. Así lo declaro.

3.14. Entrega del certificado de trabajo y certificación de servicios y remuneraciones: no estando acreditado que la empleadora hubiese hecho entrega de la presente documentación, corresponde admitir el pedido, y condenarla, como obligación de hacer, a la entrega del certificado de trabajo y certificación de servicios y remuneraciones, a ambos actores, en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente resolución, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones conminatorias previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. Así lo declaro.

4. Para el cálculo de los rubros declarados procedentes deberá tenerse presente lo resuelto en la primera cuestión, en relación con las características de la relación laboral y la remuneración que le hubiera correspondido percibir al accionante.

Sexta cuestión:

En relación con los intereses a condenar a la demandada, corresponde tener en cuenta la aplicación de la denominada "Ley de Modernización Laboral", ley 27.802, promulgada el 06/03/2026.

En efecto, su artículo 55 dispone expresamente: “En los juicios en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva, a la fecha de la entrada en vigencia de la presente ley, incluidos los recursos de queja que se encuentren pendientes de resolución, los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados en base a los siguientes criterios: a) A través de la aplicación de intereses moratorios ajustados a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA) a estos fines para el período correspondiente; b) En ningún caso el resultado, aplicando las pautas del inciso a) del presente artículo, podrá ser superior al importe derivado de adicionar al capital histórico la suma resultante de la aplicación sobre el mismo del Índice de Precios al Consumidor (IPC) suministrado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) con más una tasa de interés del tres por ciento (3%) anual; c) El valor resultante no podrá ser inferior al sesenta y siete por ciento (67%) del cálculo obtenido al aplicar las pautas del inciso b) del presente artículo. Las disposiciones del presente artículo son de orden público y serán aplicadas por los jueces o por la autoridad administrativa, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor, así como también después de la declaración de quiebra”.

En mérito a lo expuesto, corresponde aplicar al presente caso la tasa pasiva, determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA), que en ningún caso, podrá ser superior al importe derivado de adicionar al capital histórico la suma resultante de la aplicación sobre el mismo del Índice de Precios al Consumidor (IPC) suministrado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) con más una tasa de interés del tres por ciento (3 %) anual; y no podrá ser inferior al sesenta y siete por ciento (67 %) del cálculo obtenido al aplicar las pautas precedentes. Así lo declaro.

Planilla de capital e intereses:

Se adjunta a la presente sentencia en archivo formato pdf.

Séptima cuestión:

Con relación a las costas procesales, respecto de la acción en contra de la demandada, atento al progreso total de la demanda y lo normado en el art. 61 del nuevo CPCyC, éstas se imponen en su totalidad a la parte accionada, por resultar vencida.

Respecto de la acción en contra de los codemandados, atento al resultado arribado, las costas se imponen en su totalidad a la parte actora por resultar vencida (cfr. art. 61 del CPCyC). Así lo declaro.

Octava cuestión:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso “b” de la ley N° 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis respecto de la demandada, y a la naturaleza de ésta, es de aplicación el artículo 50 inciso 1 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que según planilla precedente resulta al 30/04/2026 en la suma de $ 37.955.059,43 (pesos treinta y siete millones novecientos cincuenta y cinco mil cincuenta y nueve con 43/100).

Asimismo, atento al resultado arribado en la litis respecto de los codemandados, es de aplicación el artículo 50 inciso 2 del CPL, por lo que se toma como base regulatoria el monto reclamado en el escrito de demanda, debidamente corregido con la tasa pasiva determinada por el BCRA, desde que

es debido al 30/04/2026 y reducido al 30 %, lo que resulta en la suma de $ 3.713.399,44.

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42 y concordantes de la ley N° 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan los siguientes honorarios:

1) A la letrada Natasha Leiro (matrícula profesional 10129), por su actuación en el carácter de apoderada del actor, en dos etapas del proceso de conocimiento en contra de la demandada, y en el doble carácter en una etapa, la suma de $ 4.700.000 (pesos cuatro millones setecientos mil).

2) A la letrada Natasha Leiro (matrícula profesional 10129), por su actuación en el carácter de apoderada del actor, en dos etapas del proceso de conocimiento en contra de los codemandados, y en el doble carácter en una etapa, la suma de $ 675.000 (pesos seiscientos setenta y cinco mil).

3) Al letrado Alberto Toro (matrícula profesional 6415), por su actuación en el carácter de patrocinante del actor, en dos etapas del proceso de conocimiento en contra de la demandada, la suma de $ 3.550.000 (pesos tres millones quinientos cincuenta mil).

4) Al letrado Alberto Toro (matrícula profesional 6415), por su actuación en el carácter de patrocinante del actor, en dos etapas del proceso de conocimiento en contra de los codemandados, la suma de $ 675.000 (pesos seiscientos setenta y cinco mil).

5) Al letrado Luis María Pedraza (matrícula profesional 4026), por su actuación en el doble carácter por la demandada, en dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 3.950.000 (pesos tres millones novecientos cincuenta mil).

6) Al letrado Luis María Pedraza (matrícula profesional 4026), por su actuación en el doble carácter por los codemandados, en dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 675.000 (pesos seiscientos setenta y cinco mil). Así lo declaro.

Por lo tratado y demás constancias de autos,

Resuelvo:

I - Admitir la demanda promovida por José Luis Rivero, DNI 41.651.229, con domicilio en México 2662, de esta ciudad, en contra de Security Arms SAS, CUIT N° 30-71732053-7, con domicilio en Ruta 315, km. 3 y medio, Tafí Viejo, Tucumán, por lo considerado. En consecuencia, se condena a la demandada a pagar al actor en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales), a la orden del juzgado y como pertenecientes a los autos del título, la suma de $ 37.955.059,43 (pesos treinta y siete millones novecientos cincuenta y cinco mil cincuenta y nueve con 43/100), por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC sobre preaviso; días trabajados del mes de despido (diciembre 2023); integración mes de despido; haberes de octubre y noviembre de 2023; SAC proporcional segundo semestre 2023; vacaciones proporcionales 2023; indemnización art. 80 de la LCT; indemnización art. 2 de la ley 25.323; indemnización arts. 8 y 15 de la ley 24.013 y diferencias salariales desde noviembre de 2022 hasta septiembre de 2023. Condénase también a la demandada, como obligación de hacer, a la entrega, en igual plazo, del certificado de trabajo y certificaciones de servicios y remuneraciones con constancia de ingreso de aportes y contribuciones de la seguridad social, previstas por el art. 80 de la LCT, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la

Nación.

II - Rechazar la demanda promovida por el actor en contra de María Virginia Guaffin, DNI 22.914.561, con domicilio en Brasil 1390, Yerba Buena, Tucumán; Hugo Ariel Auad, CUIL 20-21744021-2, con domicilio en Paraguay 878, Yerba Buena, Tucumán, y Eliseo Auad, DNI 43.026.363, con domicilio en Santo Domingo 2190, Yerba Buena, Tucumán, por lo considerado. En consecuencia, se absuelve a los accionados del pago de lo reclamado por la parte actora en concepto de indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC sobre preaviso; días trabajados del mes de despido (diciembre 2023); integración mes de despido; haberes de octubre y noviembre de 2023; SAC proporcional segundo semestre 2023; vacaciones proporcionales 2023; indemnización art. 80 de la LCT; indemnización art. 2 de la ley 25.323; indemnización arts. 8 y 15 de la ley 24.013, diferencias salariales desde noviembre de 2022 hasta septiembre de 2023 y entrega de la certificación de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo, por lo tratado.

III – Rechazar la excepción de prescripción de la acción, interpuesta por la accionada, por lo considerado.

IV - Admitir la excepción de falta de falta de legitimación pasiva, interpuesta por los codemandados, por lo considerado.

V - No aplicar las disposiciones de la ley N° 27.742 a la presente causa, por lo considerado.

VI - Costas: conforme se consideran.

VII - Regular honorarios, conforme a lo tratado, de la siguiente manera:

1) A la letrada Natasha Leiro (matrícula profesional 10129), la suma de $ 4.700.000 (pesos cuatro millones setecientos mil).

2) A la letrada Natasha Leiro (matrícula profesional 10129), la suma de $ 675.000 (pesos seiscientos setenta y cinco mil).

3) Al letrado Alberto Toro (matrícula profesional 6415), la suma de $ 3.550.000 (pesos tres millones quinientos cincuenta mil).

4) Al letrado Alberto Toro (matrícula profesional 6415), la suma de $ 675.000 (pesos seiscientos setenta y cinco mil).

5) Al letrado Luis María Pedraza (matrícula profesional 4026), la suma de $ 3.950.000 (pesos tres millones novecientos cincuenta mil).

6) Al letrado Luis María Pedraza (matrícula profesional 4026), la suma de $ 675.000 (pesos seiscientos setenta y cinco mil)

VIII - Practíquese y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal oportuna (art. 13 de la ley 6.204).

IX - Comunicar a ARCA en la etapa de cumplimiento de sentencia, de conformidad a lo previsto por el art. 7 quáter de la ley 24.013 (según ley 27.742).

Regístrese, archívese y hágase saber.

Ante mí:

Actuación firmada en fecha 06/05/2026

Certificado digital:
CN=FRASCAROLO Carlos Alberto, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20164250076

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