

Expediente: 661/24

Carátula: PRADO SANDRA LILIANA C/ TRANSPORTE NOR - CARGA S.R.L. S/ COBRO DE PESOS

Unidad Judicial: OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1

Tipo Actuación: FONDO

Fecha Depósito: 13/06/2025 - 00:00

**Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:**

20228779920 - TRANSPORTE NOR - CARGA S.R.L., -DEMANDADO

20213292103 - RODRIGUEZ, RUEDA SEBASTIAN-POR DERECHO PROPIO

90000000000 - LARA, MARIA AGUSTINA-POR DERECHO PROPIO

33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

27373117167 - PRADO, SANDRA LILIANA-ACTOR

20228779920 - PALACIO, ANGEL MIGUEL-POR DERECHO PROPIO

## PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

ACTUACIONES N°: 661/24



H105015716524

**JUICIO: PRADO SANDRA LILIANA c/ TRANSPORTE NOR - CARGA S.R.L. s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 661/24**

San Miguel de Tucumán, 12 de junio de 2025.

**AUTOS Y VISTOS:** Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "PRADO SANDRA LILIANA c/ TRANSPORTE NOR - CARGA S.R.L. s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

### RESULTA:

Por escrito del 20/05/24, la letrada María Agustina Lara se apersonó en representación de SANDRA LILIANA PRADO, DNI n° 20.819.504, domiciliada en Barrio 260 viviendas, manzana 16, casa 9, ciudad Banda del Río Salí de esta provincia y demás constancias personales que obran en poder ad litem. En tal carácter interpuso demanda en contra de TRANSPORTE NOR-CARGA SRL (en adelante Transporte), CUIT 33-71128508-9, ubicado en ruta 9 km 1288, ciudad Banda del Río Salí, Tucumán por \$3.849.695,84 en concepto de indemnización por antigüedad, integración mes de despido, preaviso, SAC/proporcional, vacaciones proporcionales, SAC/preaviso, SAC/vacaciones, días trabajados del mes, SAC/integración mes de despido, art. 80 de la LCT y arts.1 y 2 de la Ley n° 25323. Alegó que aunque el 20/06/21 comenzó a trabajar en las oficinas de la empresa fue registrada tardíamente el 01/10/21, realizando balances de proveedores, balances de deudas y pagos a transportistas -en coordinación con el estudio contable de la empresa- inventarios, conseguir nuevos clientes mediante llamados telefónicos y cobranzas, por lo que le correspondió la calificación profesional de "Administrativo B" del CCT 130/75. Expuso que desempeñó jornadas de lunes a viernes de 9 a 18 h y sábados de 9 a 13 y que en febrero/2023 percibió la suma de \$168.868 cuando debió cobrar un salario básico de \$185.925,76.

Puntualizó que la última época de vinculación laboral se tornó incómoda pues la sra. Prado comenzó a reclamar el pago de sus haberes en término y a que las demoras le acarrearán problemas económicos, mientras la empresa comenzó a ejercer abusivamente su poder quitándole

tareas y excluyéndola de su ámbito laboral, buscando su renuncia. En este sentido, denunció que el 2° SAC/22 se le abonó mediante la entrega de tres cheques con vencimientos los días 18/12/22 (por \$42.273), 16/02/2023 (por \$21.100) y el día 26/02/2023 (por \$21.173), lo que devela que pudo cobrarlo de manera íntegra fuera de los plazos legales.

Advirtió que todas estas falencias desencadenaron el intercambio epistolar que concluyó con su despido indirecto el 19/04/23, transcribiendo las misivas (TCL y CD) que mutuamente se remitieron con la patronal.

Finalmente, practicó planilla de rubros.

Mediante proveído del 22/08/24 se tuvo por incontestada la demanda y se ordenó la apertura de la causa a pruebas.

Por escrito decreto del 24/10/24 se le dio intervención de ley por la demandada al letrado Sebastián Rodríguez Rueda.

A través de decreto del 11/12/24 se otorgó intervención de ley al letrado Ángel Miguel Palacio como representante de TRANSPORTE NOR-CARGA SRL y se tuvo presente la revocación del poder del Dr. Rodríguez Rueda.

En fecha 12/12/2024 tuvo lugar la audiencia de conciliación a la que asistieron la accionante y su letrada apoderada Dra. Lara. Surge de su contenido que se decretó la imposibilidad de conciliar y se decretó la admisibilidad probatoria.

Concluida la etapa probatoria, en fecha 15/05/25 Secretaría actuaria informó a tenor del art. 101 del CPL y precisó: Parte actora ofreció 08 cuadernos, a saber: A1) Instrumental: producida. A2) Informativa: producida. 1- Correo Argentino: informe de fecha 21/02/25. A3) Informativa: producida. 1- SET: informe de fecha 06/03/25 y 07/03/25. A4) Informativa: producida. 1- Santander Río: informe de fecha 10/03/25. A5) Informativa: producida. 1- ARCA (ex AFIP): informe de fecha 26/12/24. A6) Testimonial: parcialmente producida. A7) Confesional: producida. A8) Exhibición de documentación: producida. Parte demandada no ofreció pruebas.

En nota del 26/05/25 se consignó que los letrados Lara y Palacios presentaron alegatos y por disposición de fecha 27/05/25 se ordenó el pase de la causa a despacho para resolver.

#### **CONSIDERANDO:**

I. 1. Conforme se asentó en providencia del 22/08/2024 la empresa accionada no contestó demanda pese a haber sido notificada, aunque por escritos del 22/10/24 y 10/12/24 los letrados Rodríguez Rueda (su poder fue revocado) y Palacio se apersonaron y ejercieron su derecho de defensa participando en la tramitación de pruebas y presentando alegatos.

En consecuencia, como efecto de la incontestación de demanda corresponde tener por auténticos y recibidos los documentos acompañados con la demanda, mientras que los hechos allí invocados se presumirán como ciertos, salvo prueba en contrario (art. 58 CPL).

Vale aclarar que esta presunción es en contra del empleador y cobra operatividad relativa a partir de la acreditación del hecho principal, esto es, la prestación de servicios laborales. Este es el criterio seguido por el Máximo Tribunal Provincial, según el cual la conducta omisiva y silente del demandado en modo alguno exime al accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal (sentencia n° 1020 del 30/10/2006 “Díaz Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz SAIF s/ Despido”; sentencia n° 58 del 20/02/08 “López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/Despido”; sentencia

n° 793 del 22/08/2008 “Salcedo Reneé César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros”). En efecto, demostrada la prestación principal, la inversión de la carga probatoria no impide al juzgador pronunciarse conforme las acreditaciones y constancias que obran en el expediente y que se reputan válidas probatoriamente, como tampoco fijar la extensión de la presunción y aplicar el derecho correspondiente.

2. En mérito de lo expuesto, tengo por acreditado que entre la sra. Sandra Prado y Transporte Nor-Carga existió una relación laboral en los términos de los arts. 21 y 22 de la LCT.

Ello surge, por un lado, de los instrumentos aportados por la accionada en cuadernillo de prueba de exhibición del actor (CPA8), consistentes en recibos de haberes, formularios de certificación de servicios y remuneraciones (ANSES), copia del libro del art. 52 LCT donde consta su registración laboral y ciertos extremos de la misma y su planilla de control de asistencia biométrica. También del propio reconocimiento formulado por el representante legal de la empresa al absolver posiciones en audiencia de fecha 25/04/25.

**II.** En este sentido, las cuestiones que se tienen por acreditadas son: a) A la sra. Prado le correspondió la calificación profesional de “Administrativo A” del CCT n° 130/75, lo que surge de sus recibos de haberes y de la declaración confesional (CPA7). b) Fue una trabajadora de jornada completa de labor. En este punto debo señalar que de la versión sobre jornada laboral propuesta por la accionante en su escrito de demanda se desprendería el cumplimiento de jornada extraordinaria de labor, pero no puedo soslayar que los conceptos “horas extras” o “diferencias salariales” no forman parte de sus pretensiones pues no los reclamó ni siquiera a los fines de engrosar su base de cálculo. En su mérito, resulta abstracto examinar este asunto que constituye un conflicto aparente de intereses que atenta en contra del principio de congruencia, que se presenta cuando la persona no tiene un problema de interés -ni real, ni potencial-, pero alguna otra podría llegar a concluir, de forma razonable y aunque fuese solo tentativamente, que sí lo tiene. Al mismo tiempo, el desempeño de jornada completa fue admitido en audiencia confesional (CPA7).

**III.** En consecuencia, de conformidad a lo previsto en el art. 214 inc. 6 del CPCC supletorio al fuero, las cuestiones sobre las que deberé pronunciarme son las siguientes: 1) Extremos de la relación laboral: fecha de ingreso; remuneración percibida y devengada. 2) Justificación del despido. 3) Procedencia de los rubros y montos reclamados. 4) Intereses, costas, honorarios.

**PRIMERA CUESTIÓN: Extremos de la relación laboral: fecha de ingreso; remuneración devengada.**

Fecha de ingreso:

Si bien la actora denunció una registración posdatada de su fecha de ingreso, no la demostró. Vale señalar que aun ante la dificultad que conlleva probar la existencia de un contrato de trabajo con esta característica (período laborado en negro, previo a la registración), recayó sobre aquella la carga de probarla (art. 322 CPCC) pero no ofreció medio probatorio alguno a tal efecto.

Por lo tanto, concluyo que se colocó bajo dependencia de Transportes en la fecha de registración: el 01/10/2021. Así lo declaro.

Remuneración percibida y devengada:

1. La parte accionante invocó que en febrero de 2023 cobró un salario básico de \$168.868 pero que debió ser de \$185.925,76. De hecho, confeccionó su planilla de rubros sobre una remuneración devengada total de \$217.947,96 (compuesta por salario básico de \$185.925,76, adicional por antigüedad de \$3.718,52, adicional por presentismo de \$15.803,69 y suma no remunerativa de \$12.500).

No puedo soslayar que no justificó el reclamo de una remuneración básica superior a la percibida -y que dicha cuestión no se infiere pues no se discute jornada ni categoría ni tampoco reclamó diferencias salariales- examinaré este tópico pues pudo existir un pago deficiente.

2. Comenzaré diciendo que la remuneración que la sra. Prado percibió en febrero/23 surge del recibo de sueldo que aportó a la causa cuando interpuso demanda, el cual revela que se le abonó un salario básico de \$106.410,91, que la suma bruta ascendió a \$143.181 y la neta a \$116.427,66.

Respecto del salario devengado, teniendo en cuenta que la parte reclamante no ofreció prueba tendiente a acreditarlo, estaré a los montos publicados en las páginas de internet oficiales del Gobierno Nacional para corroborar que la remuneración percibida no fuera inferior al salario mínimo determinado para su categoría laboral en jornada completa, según las escalas salariales vigentes a la época de la extinción de la relación.

Así se informó que a la época de la extinción una trabajadora categoría "administrativo A" del CCT 130/75 debió cobrar el salario básico total de \$140.576,80, compuesto de la suma de \$88.135,92 más \$52.440,88 de ACU 04/2022 aumento no remunerativo sobre base ([https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/escala-general-2022-04-al-2023-04\\_1.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/escala-general-2022-04-al-2023-04_1.pdf)).

3. En suma, es dable concluir que la accionante estuvo deficientemente remunerada. Si bien a la época del distracto no le correspondió la remuneración básica invocada (\$185.925,76) si debió ascender a \$140.576,80, siendo que se le abonó \$106.410,91. Así lo declaro.

#### **SEGUNDA CUESTIÓN: justificación del despido.**

1. No hay discusión respecto de que la desvinculación se produjo por despido indirecto comunicado por la sra. Prado mediante TCL de fecha 19/04/2023 por el cual, en lo pertinente, reclamó: "*Rechazo por resultar maliciosa y contraria a derecho vuestra CD N° 3799226-9 de fecha 14/04/2023. Niego que Ud. pueda "invitarme" a concurrir a percibir mi salario puesto que la obligación de pago recae en cabeza del empleador conforme lo normado por Art. 74 LCT., existiendo a tal efecto una **cuenta bancaria de mi titularidad en Banco Santander, creada por Ud., CBU N0720230088000038247554 y donde depositó mis haberes desde el comienzo de la relación laboral hasta el periodo Diciembre/22, momento en que esta parte empezó a remitir TCL** Resulta evidente su obrar malicioso ya que la única intención en que esta parte concurra a las oficinas de su empresa es para **continuar con el hostigamiento y maltrato** que se dio en todo este tiempo y que oportunamente ya fuere denunciado por ante el Ministerio Público Fiscal Asimismo, en virtud de que Ud. guardó silencio e hizo caso omiso con el **cumplimiento de aportes de seguridad social, aportes de obra social y contribución patronal de OS** a los que fuere debidamente intimado mediante TCL de fecha 27/03/2023, como así también a la **falta de pago de haberes del mes de Marzo 2023** que fuere requerida mediante TCL de fecha 12/04/2023 y colocándome en una situación de extrema vulnerabilidad, obligándome a intimar reiteradamente mediante diversos telegrama obrero y a acudir con la **asistencia de inspectores de la Secretaría de Estado de Trabajo para poder cobrar mis haberes de febrero/23** (los que también fueron requeridos en TCL de fecha 27/03/2023), derecho fundamental que me asiste en este vínculo laboral y que Ud. entorpeció desde el día en que empezaron mis reclamos. Por la multiplicidad de injurias de su parte, es que hago efectivo el apercibimiento consignado en misivas de fecha 27/03/23 y de fecha 12/04/23, por lo que me considero despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad".*

2. Corresponde considerar lo normado por la LCT respecto del modo de extinción de los contratos de trabajo. Su art. 242 dispone que una de las partes podrá denunciarlo en caso de inobservancia, por parte de la otra, de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. El art. 243 prescribe, por un lado, que tanto el despido por justa causa dispuesto por el empleador, como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funden y, por otra parte, que ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal consignada en las epístolas.

Por su lado, la jurisprudencia local sostuvo que la valoración de la injuria debe ser realizada por el juzgador, teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, hecho que -para constituir una justa causa de despido- debe revestir una magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo al que hace referencia el art. 10 de la ley de contrato de trabajo. Es decir, el juez debe considerar el carácter de las relaciones que resultan del contrato de trabajo en cuestión, como así también las modalidades y circunstancias personales de cada caso (CSJT, “Ruiz, Lucía Ángela vs. Instituto del Riñón y Diálisis del Sur y/o Moreno, Héctor Antonio s/despido” sentencia n° 579 del 17/08/2010).

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

3. Entonces, los hechos injuriosos denunciados por la accionante y que deberán surgir acreditados -mas allá de que luego definiré su gravedad y capacidad extintiva de un vínculo laboral- son: a) la falta de pago de los haberes de la actora en la cuenta bancaria predispuesta a ese efecto; b) el hostigamiento y maltrato que habría sufrido durante la vinculación; c) falta de pago de haberes de marzo de 2023; d) demora en pago de sueldo de febrero de 2023; e) y falta de pago de aportes de seguridad social, aportes de obra social y contribución patronal de obra social.

a) Con relación al primero de los agravios es dable señalar que fue expresamente reconocido por la accionante -en su escrito de demanda- y la empresa -en audiencia confesional- que durante un tiempo aquella percibió sus salarios a través de transferencias bancarias y luego mediante la entrega de cheques. En efecto, forma parte de la prueba documental aportada por ambos litigantes las copias de los cheques recibidos y las constancias de las transferencias realizadas.

Ahora estimo conducente aseverar que la LCT establece que las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por este o quien él indique, o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria, en institución de ahorro oficial o en otras categorías de entidades que la autoridad de aplicación del sistema de pagos considere aptas, seguras, interoperables y competitivas (art. 124), incluso agregando que la documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregare al empleador constituirá prueba suficiente del hecho de pago (art. 125).

Este marco fáctico y normativo resulta útil para desechar como agravante el cobro de sueldos mediante otra vía que no sea la transferencia bancaria -entrega de cheques-, pues resulta un mecanismo expresamente previsto por la ley y que es facultativo del empleador decidir cuál de ellos implementar. A mayor abundamiento, cabe resaltar que la normativa sólo faculta al trabajador a exigir, de entre aquellas tres opciones de modalidad de pago mencionadas, el correspondiente al pago en efectivo, pero no a exigir alguna de las otras dos modalidades (conf. art. 124, último párrafo, LCT).

b) Adentrándome en el examen del segundo de los agravios debo efectuar una aclaración.

Estimo que la sra. Prado no se expresó de manera clara y precisa al redactar las misivas mediante las cuales denunció el maltrato y hostigamiento (ello bajo apercibimiento de despido indirecto), ya mediante TCL del 03/01/23 invocó *“hago expresa mi manifestación de acoso laboral, que vengo recibiendo desde el inicio de mi relación laboral”* y a través de comunicación del 26/01/23 plasmó *“reitero haber sufrido acoso laboral de su parte, ya que el maltrato, los gritos e insultos proporcionados por el sr. Marcelo Cabrera, no configuran bajo ningún punto de vista, un trato correcto”*.

Respecto del modo en que fue comunicado el agravio, cabe tener en cuenta el criterio de la Cámara del Trabajo en la causa *“More, Analía del Valle vs. Control S.R.L. s/ Cobro de pesos”* (Sent. N° 207 del 31/07/2018): *“considero que los hechos imputados como fundamento de la decisión rescisoria adoptada resultan imprecisos y genéricos, sin que hayan sido debidamente descritos violando lo dispuesto por el Art. 243 de la LCTLa jurisprudencia que comparto tiene dicho que el despido es injustificado si no se ha individualizado correctamente en qué se funda la ruptura del contrato, recurriéndose a una fórmula ambigua que le permite a la demandada, cambiar con posterioridad los hechos según su criterio”*.

También debe valorarse lo decidido por la CSJT en la causa *“Pereyra Eduardo Daniel vs. Chincarini S.R.L. s/ indemnizaciones”* (sent. n° 632 del 30/06/2014) en la que sostuvo: *“Cuando se trata de un hecho concreto y puntual debe aportarse, en primer lugar, la fecha del mismo y las personas que intervinieron: a) Si se habla de agresiones, insultos, amenazas, maltratos verbales, etc., en qué fecha ocurrieron y quienes fueron víctimas y victimarios, indicando cuales fueron las agresiones y/o de que tipo. b) Si de contestaciones inapropiadas se habla, cuales fueron, entre quienes, en qué contexto y momento. c) Si se afirma que el hecho fue presenciado por personas de la empresa, quienes fueron concretamente las personas, siendo fundamental tratándose de trabajadores que se mencionen nombres completos, para evitar que luego sean modificados viendo llegado el momento de ofrecer testigos quienes se encuentran más cercanos al denunciante. d) Cuando se mencionan faltas disciplinarias se debe referir la fecha, describir las mismas y su contexto; si se trata de una actitud desfavorable, se debe indicar en qué consistía la misma; si el problema esgrimido eran ausencias injustificadas deben especificarse en que días, y si de tardanzas se trata, el día y cuánto tiempo tarde llegó el trabajador. e) En el caso de alegarse trabajo a desgano, deben mencionarse cuáles son los indicadores que permiten llegar a dicha conclusión. f) Si se plantea desobediencia a órdenes del superior, debe indicarse cuál fue la orden, cuando fue comunicada, quien era el superior, y el resto de los datos que permitan individualizar el hecho. g) Si se hace referencia a daños materiales y no surge del resto del texto cuales son estos daños, deben precisarse los mismos. Cuando se pretende relacionar el incumplimiento con antecedentes anteriores, estos antecedentes deben ir expresamente mencionados junto a la causa del distracto, individualizándolos con precisión. (Cfr. Serrano Alou, Sebastián, “El art. 243 de la RCT y la protección contra el despido arbitrario”, LLLitoral 2012 (febrero), 23”*.

Pero, aun cuando la comunicación rescisoria cursada a Transportes no se adecuó a los requisitos de fundamentación exigidos por la LCT ni a la jurisprudencia reinante en la materia, la gravedad del hecho injurioso denunciado me permite apartarme del criterio restrictivo de aquella regulación y profundizar su análisis, en tanto se evidenciaría un supuesto de afectación a principios fundamentales del derecho laboral y constitucional, particularmente desde una perspectiva de género.

En este sentido, la tutela reforzada en materia de igualdad y no discriminación, consagrada en normas de jerarquía superior, me impone un deber de indagación más allá de los vicios formales y la obligación de considerar la imperativa pauta hermenéutica de la perspectiva de género ante las particulares circunstancias del caso que por cuanto la supuesta víctima se habría encontrado ante una situación de vulnerabilidad por su condición de mujer.

Comparto la postura que en este sentido plasmó nuestra Corte Suprema provincial: *“Estimo relevante puntualizar que el presente caso debe ser juzgado con un enfoque basado en la perspectiva de género y conforme la numerosa legislación nacional e internacional destinada a combatir la violencia contra la mujer en todos los ámbitos de su vida, incluyendo el laboral. Entre la mentada normativa, cabe destacar el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará), la Ley N° 26.171 de Aprobación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra*

la Mujer, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales, y el Decreto N° 1.011/2010 Reglamentario de la Ley N° 26.485. El Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Argentina, en su artículo 1°, define a la violencia y acoso en el ámbito del trabajo como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”. Asimismo, determina que la expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. En este contexto normativo, no cabe duda que el deber de seguridad establecido en el artículo 75 de la Ley N° 20.744 (en adelante, LCT), encuadrado en el más amplio deber de previsión, comprende la obligación del empleador de adoptar medidas idóneas para tutelar la dignidad de los trabajadores, con concordancia con el mandato constitucional que impone “Condiciones dignas y equitativas de labor”, y con las normas internacionales con jerarquía constitucional que adjudican amplio alcance a la protección de la vida, la salud y la integridad psicofísica y moral de las personas -entre las que se encuentra el artículo 3 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conf. Ojeda, Raúl Horacio -Coordinador-, “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada”, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.011, t. I, págs. 502 y 503)” (CSJT - Sala en lo Contencioso Administrativo, Laboral, Civil en Documentos y Locaciones y Cobros y Apremios “V.S.P. vs. P.S.P.S. s/ cobro de pesos- sent. n° 397 del 14/04/2025).

De esta forma juzgaré con perspectiva de género a fin de garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres, la igualdad de género y una tutela judicial efectiva, evitando la reproducción de estereotipos que dan por supuesto el modo en que deben comportarse las personas en función de su sexo o género. Conviene recalcar que la perspectiva de género y la protección por sexo en fallos judiciales están reguladas en distintas normativas nacionales e internacionales que buscan garantizar el respeto a los derechos humanos, la igualdad y la protección de las personas en situación de vulnerabilidad.

En esta inteligencia y tomando en cuenta que se habría concretado un caso que merece un enfoque desde la perspectiva de género, la complejidad y gravedad de la imputación me inducen a abordarla de manera especial y con criterio más amplio y apartando excepcionalmente del criterio restrictivo que dispone el art. 243 de la LCT para el análisis del contenido de la comunicación del despido indirecto.

Explicado aquello y aun con amplitud de criterio estoy en condiciones de asegurar que no existe en la causa prueba o siquiera indicio alguno de que la sra. Prado haya recibido maltrato, gritos o insultos del sr. Cabrera, así como de ninguna otra persona en la empresa. En virtud de ello, corresponde el rechazo de la injuria invocada.

c) Avanzando con el análisis debo señalar que tengo por probada la demora en el pago de los haberes del mes de febrero de 2023.

Resulta valiosa la prueba de exhibición ofrecida por la parte actora (CPA8) por la cual solicitó que Transportes exhiba, entre otros documentos, los recibos de sueldo del periodo 2021/2023 y el libro de remuneraciones obligatorio, lo cual fuera cumplido por la accionante a través de presentaciones de fecha 13/02/25.

De toda la documentación compulsada las únicas constancias de pago del sueldo de febrero del año 2023 son un recibo y un acta de inspección llevada a cabo por la Secretaría de Trabajo de la provincia, que se encuentran vinculadas entre sí. Del cuerpo del recibo surge “Liquidación: febrero 2023 Fecha de pago: 06/03/2023 Total: \$143.181”. Por su parte, en el acta de inspección A00012151 llevada a cabo el 23/03/23 en el establecimiento Transporte Nor Carga SRL de ruta 9 km 1288, Banda del Río Salí -que forma parte del expediente administrativo remitido por dicha entidad el

07/03/25 (CPA3)- se asentó, en lo pertinente: *“Se requiere al empleador la siguiente documentación laboral: 4-Recibos de pago de haberes ley 20744, artículos 126 al 128 y 138 Observaciones: en este acto, el sr. Cabrera le abona a la sra. Prado Sandra Liliana la suma de \$143.181, otorgándole el correspondiente recibo de pago de haberes, el cual es suscripto en mi presencia”*.

Este medio probatorio merece varias observaciones: en el acta se consignó que al empleador se le requirieron los recibos de haberes; se constató que en ese momento se procedió al pago de la suma de \$143.181; quien efectuó el pago fue el sr. Marcelo Cabrera quien -según lo asentó la empresa en su escrito de responde- es su socio gerente; ese pago se imputó a los haberes de la sra. Prado.

No puedo soslayar que cuando la empresa exhibió la documental en formato pdf, en la foja 2 aportó el recibo abrochado al acta de inspección, mientras que a fojas 3 adjuntó sólo este último instrumento. Ello me permite suponer que el recibo de sueldo se extendió luego de efectuada la inspección por parte de la SET, pues ambos instrumentos establecen el mismo monto y lo imputan al pago de haberes.

Debo aclarar que, aunque el recibo establece como fecha de pago el 06/03/2023, descarto dicha posibilidad pues es claro que el mismo se efectuó el día en que se llevó adelante la inspección, esto es, el 23/03/2023.

Es oportuno resaltar que el recibo de sueldo no resulta prueba contundente por gozar de valor relativo por haber sido confeccionado de manera unilateral por el empleador y tener la firma de quien es la parte débil de la relación laboral, lo que me habilita a obviar algunos datos allí consignados -en aplicación del principio de primacía de la realidad- si se comprobare por otros medios, que no se ajustan a la realidad de los hechos (conf. CSJT, sent. 127 del 6/3/17, “Rodríguez vs Puertas” y sent. 1120/2019, “Blanco vs Montenegro”, entre otras). Por el contrario, el acta de inspección fue suscripta por un agente público dependiente del Superior Gobierno, por lo que se infiere legítima y auténtica. Comparto el criterio que en este sentido exteriorizó la Corte Suprema de Justicia - sala laboral y contencioso administrativo en la causa “Fernández Sixto Guillermo vs. Dirección provincial de vialidad s/ daños y perjuicios” (sent. 442 del 26/04/2016) al decidir: *“Aún cuando se comparta que tales documentos no son instrumentos públicos, esto no conduce a que deba reputárselos como instrumentos privados, sencillamente porque no son privadas sus actuaciones, sino que éstas se encuentran enmarcadas en la órbita de la función pública. Por eso, al margen de la distinción entre instrumentos públicos y privados que contiene la legislación civil sustantiva, se ha sostenido que los documentos administrativos, confeccionados por un agente de la Administración que -como en el caso de autos- no tiene atribuida legalmente la facultad de dar fe pública, “son pruebas escritas, se presumen documentos auténticos mientras no se pruebe lo contrario [de modo que] hacen fe de su otorgamiento, de la fecha y de las declaraciones que haga el funcionario que los suscribe, pero es innecesaria la tacha de falsedad para desvirtuarlos -como instrumento público-; pueden ser contrarrestados por cualquier clase de prueba” (cfr. Hutchinson, Tomás, Derecho procesal administrativo, t. III, 1ª ed., Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2009, p. 105/106). Ese principio que le reconoce, ab initio y sin necesidad de otros trámites complementarios, valor probatorio a los documentos administrativos que no emanen de fedatarios, ha sido receptado positivamente por el Código Procesal Administrativo (CPA), el cual, en su artículo 51, dispone que “las actuaciones cumplidas por los funcionarios públicos en ejercicio de sus funciones hacen plena fe de su contenido, hasta tanto no se pruebe lo contrario”*.

En esta inteligencia, concluyo que el acta de SET reflejó el momento en que se abonó el sueldo de febrero/2023. En virtud de ello y en mérito de la normativa prevista por el art. 128 de la LCT, cabe concluir que el pago efectuado en fecha 23/03/2023 resultó extemporáneo, tal como lo invocó la actora en su misiva extintiva.

d) Con relación a la injuria referida a la falta de pago de haberes del mes de marzo/23, se observa de la compulsas de la prueba documental exhibida por Transporte en CPA8 y del resto del material probatorio rendido en la causa, que la sra. Prado no percibió esas remuneraciones, pues no se aportó instrumento alguno que acredite su pago.

Es adecuado señalar que el art. 138 de la LCT establece el principio según el cual todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador. Al respecto, la jurisprudencia tiene resuelto que, ante un reclamo del trabajador, el único medio de prueba por excelencia para acreditar el pago de la remuneración es el recibo firmado por el dependiente; no admitiéndose otros medios probatorios, salvo la confesión (conf. Maza, Miguel Ángel, "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", La Ley, Bs. As., 2006, Pág. 241). Así, " ( ) *todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, siendo el único medio idóneo para instrumentar y acreditar los pagos realizados al empleado y es la prueba por excelencia de tal extremo, excluyendo cualquier otro medio probatorio, salvo la confesión; por lo tanto, no habiéndose agregado el pertinente recibo y no mediando, tampoco, confesión judicial expresa del dependiente en el sentido de haber percibido el ítem reclamado, no cabe otra alternativa que considerar que quien poseía la carga de la prueba no ha logrado demostrar el pago del emolumento requerido.*" (CNAT., sala X, 27/11/06 in re "Moscoso, Rafael Eduardo vs. Asociación del Fútbol Argentino AFA", La Ley Online; AR/JUR/10119/2006).

e) Es momento de referirme al quinto agravio denunciado en TCL de fecha 19/04/2023: el incumplimiento de aportes de seguridad social, de aportes de obra social y contribución patronal de obra social a los que fuere debidamente intimado por TCL de fecha 27/03/2023.

Mediante ésta última pieza postal la actora intimó, bajo apercibimiento de despido indirecto " *habiendo tomado conocimiento ante AFIP de que durante los periodos **abril 2022 a agosto 2022 ud. ha cumplido de forma parcial** con aportes de seguridad social; **septiembre de 2022 a diciembre de 2022 no cumplió** con los aportes de seguridad social; y en **febrero de 2023 no cumplió** con aportes de seguridad social, aportes de obra social y contribución patronal de obra social, intimo a que en el término de 48 hs hábiles proceda al depósito inmediato de los mismos siendo que durante los periodos antes indicados ud. hizo los descuentos efectivos de ley pero se encuentra reteniendo indebidamente dichas sumas*".

A través de prueba informativa (CPA5) la accionante requirió a AFIP que informe, en lo pertinente, los períodos en los que el CUIT 33-71128508-9 efectuó aportes a la seguridad social y los aportes a la obra social de la trabajadora Prado Sandra Liliana.

El informe remitido por AFIP en fecha 26/12/24 revela que entre octubre/2021 y abril/2023 la razón Nor Carga SRL cumplió con el pago de aportes y contribuciones de seguridad social. Aun cuando no resulta posible saber si los montos abonados son los correctos y, por lo tanto, conocer si el cumplimiento fue total o parcial -en razón de que no se ofreció medio probatorio pertinente, por ejemplo, pericial contable- no es posible tener por acreditado el agravio invocado y menos aún que la empresa hubiera retenido indebidamente esos montos.

4. En suma, de acuerdo a lo tratado estoy en condiciones de afirmar que la denuncia del contrato de trabajo por parte de la sra. Prado resultó justificada.

Ello porque la accionante sí demostró que el sueldo de febrero de 2023 no solo fue percibido de manera extemporánea sino que, además, previa denuncia e intervención de las autoridades administrativas pertinentes y que no percibió el salario de marzo 2023 encontrándose vigente la vinculación de empleo, incumplimientos que justifican acabadamente la denuncia del contrato de trabajo, debido a la gravedad de los incumplimientos detallados.

Al respecto, debo decir que la falta de satisfacción por parte del empleador del pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en la ley (art. 74 LCT) constituye una injuria laboral con serias consecuencias patrimoniales y morales para aquel. Ello por cuanto la obligación del patrón es cumplir con un crédito de carácter alimentario, por lo que no es posible admitir ningún tipo de excepción a esa obligación esencial y, en caso de incumplimiento, incurre en un antijurídico contractual que debe reputarse grave en el marco del art. 242 LCT. En este sentido, comparto el criterio asumido por nuestra Corte Suprema de Justicia local, respecto de que

la persistencia del empleador en el incumplimiento del deber de abonar la remuneración (arts. 74 y 128 de la LCT) “configura un grave incumplimiento contractual que justifica la denuncia del contrato por parte del trabajador dada la naturaleza alimentaria de la obligación insatisfecha y, por ende, genera a su favor el derecho a percibir las indemnizaciones derivadas de las rescisión, máxime cuando la omisión se mantiene aún después de sucesivas intimaciones y emplazamientos al pago” (Navarro, Marcelo J., “Artículo 74”, en AAVV, Régimen de Contrato de Trabajo Comentado, Dir. Miguel Ángel Maza, La Ley Buenos Aires, 2012, T. I, p. 889). (García Juan José vs. ABBSA s/ cobro de pesos-sent. n° 637 del 11/05/2018).

En mérito de lo expuesto, ratifico que el despido indirecto dispuesto por la actora en fecha 19/04/23 resultó plenamente justificado, pues la demandada incumplió una de las obligaciones principales del contrato de trabajo, siendo una injuria grave que justifica la ruptura del vínculo laboral. Así lo declaro.

### **TERCERA CUESTIÓN: Procedencia de los rubros reclamados.**

Corresponde analizar la procedencia de los rubros reclamados, conforme al art. 214 inc. 5° del CPCC.

**Indemnización por antigüedad, preaviso, integración del mes de despido:** proceden estos rubros, atento al despido indirecto justificado (arts. 245, 246, 232 y 233 LCT).

**SAC s/ preaviso:** No encontrándose acreditado su pago, corresponde que prospere este rubro. Tal el criterio sostenido por la CSJT en “Pessoa Alfredo y otros vs. SADAIC s/cobros” (sent. 840 del 13/11/1998).

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

### **Art. 2° de la Ley N° 25323:**

1. Esta norma, en lo pertinente, dispone que cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la Ley n° 20744 (texto ordenado en 1976) y los arts. 6 y 7 de la Ley n° 25013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o de cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.

Para la procedencia de este incremento indemnizatorio es preciso 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, bajo apercibimiento de lo dispuesto en la norma analizada, vencido el plazo de cuatro días desde la extinción de la relación laboral (cfr. criterio sostenido por la CSJT, sent.1433 del 21/11/2016 en “Gómez Pablo Daniel vs. Tiburcio Sanz S.A.”). Asimismo, debe tenerse presente que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo laboral, según se desprende del juego armónico de los arts. 128, 149 y 255 bis de la LCT. Así entonces, la intimación exigida por la norma para que proceda el incremento indemnizatorio establecido en el art. 2 de la Ley N° 25323, debe ser efectuada luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, oportunidad en que recién el empleador se encuentra en mora.

Es dable recalcar -como lo hizo la Excma. Cámara del Trabajo Sala 3 en la causa “Arias Mariela vs. Corbalán Jorge” en sent. n° 164 del 31/07/24- que la multa prevista en la normativa bajo examen

requiere como presupuesto formal para su operatividad que el empleador haya sido “fehacientemente intimado por el trabajador” pero la ley no establece una forma única, precisa y taxativa para practicar la intimación; por el contrario, su texto refiere en forma amplia a “fehacientemente intimado”, pudiendo hacer tal emplazamiento el trabajador de diversas maneras, ya sea por vía postal, ante notario u otro funcionario público, como es el caso de las audiencias practicadas en la SET, donde lo importante es que haya podido entrar en la esfera de conocimiento del empleador el emplazamiento de pago efectuado por el trabajador, siendo perfectamente idóneo, al efecto de la intimación fehaciente, los reclamos efectuados por el trabajador en presencia de la autoridad competente.

En esta inteligencia, nada impide o excluye la posibilidad de que en esa instancia en que las partes exponen su controversia laboral y efectúan sus reclamos en presencia del funcionario competente que constata lo pasado en su presencia, el trabajador pueda exigir fehacientemente el pago de las indemnizaciones de ley, sin que haya lesión alguna al derecho de defensa de la parte empleadora al practicarse de tal modo la intimación en instancia administrativa y este no expresó intención alguna de cumplir con la obligación de pago que pesaba sobre el mismo.

En este mismo sentido, jurisprudencia nacional al tratar las intimaciones practicadas al empleador por el trabajador en el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECCLO) adoptó el mismo criterio que el aquí propuesto, al decir: *“Respecto al reclamo efectuado por la aplicación de la multa prevista en el artículo 2 de la Ley 25.323, debo aclarar que cuando el empleador, como en el caso, coloca al trabajador en situación de despido, no admitir la procedencia de la multa importaría la forma velada de cohonestar la conducta punida que consiste en despedir sin pagar lo adeudado. La falta de pago de la indemnización debida constituye el presupuesto de aplicación de la multa. En cuanto a la hipotética falta de exigibilidad del crédito al momento de la intimación, debe señalarse que, tal como ha quedado demostrado, no fueron pagadas de modo legal las indemnizaciones por omisión de preaviso y despido por lo que al haber mediado intimación en el SECCLO al pago de estas intimaciones se ha producido la intimación requerida por el artículo 2 de la ley 25.323. Existe intimación al pago de la indemnización por despido y omisión de preaviso claramente documentadas en la instancia administrativa del SECCLO. Este reclamo formulado ante autoridad competente constituye la intimación fehaciente que exige la norma del artículo 2 de la ley 25.323, ahora sí frente a una obligación incumplida.”* (CNAT Sala V, 29/11/13, “Lens-Chen Maximiliano Guillermo c/Konecta Servicios Administrativos y Tecnológicos S.R.L. y Otro s/despido”, Cita: MJ-JU-M-83843-AR | MJJ83843). *“Procede la multa fijada en el art. 2º, ley 25.323 en tanto se hayan cumplido los requisitos allí establecidos, y también ante el pago insuficiente de la demandada. Especialmente si se tiene en cuenta que en oportunidad de realizarse la audiencia ante el SeCCLO, la demandada no manifestó intención alguna de arribar a un acuerdo para completar el pago que oportunamente efectuara en forma insuficiente, obligando así al trabajador a iniciar la acción judicial para dicho reconocimiento* (CNAT, sala 2ª, 13/8/2003, “Izarnotegui, María v. Bebidas de Calidad para la Argentina SA”). (GRISOLIA, Julio Armando, Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Abeledo Perrot, t. IV, <https://next-proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/laley/2013/41491088/v1/document/s0f0af3ad5f23681fa3c72738> ).

2. Vale recalcar que ante SET la sra. Prado inició expte. administrativo n° 3013-181-P-023 asentando en el Formulario de ingreso de denuncia administrativa el reclamo de, entre otros, los conceptos ‘indemnización por antigüedad’, ‘indemnización sustitutiva de preaviso’ e ‘integración mes de despido’. Mediante cédula de notificación del 18/05/23 se citó a Transporte Nor Carga SRL a comparecer por ante el Área de Conciliación de la SET.

Si bien la parte demandada no compareció a la audiencia fijada para el 08/06/23, sí asistió a la del 07/07/23. Tal como consta en el acta remitida por SET, la denuncia antes mencionada fue puesta a su conocimiento y de ella se desprende la pretensión de los rubros determinados por la ley bajo examen, por lo que, considerando la interpretación normativa reseñada anteriormente, corresponde

tener por cumplidos los presupuestos regulador por el art. 2° de la ley 25323 y, en su mérito, admitir esta pretensión. Así lo declaro.

**Vacaciones proporcionales:** procede este rubro por no estar acreditado su pago (art. 156 LCT).

**SAC proporcional:** corresponde admitir la pretensión de este rubro atento lo resuelto en la presente y por no estar acreditado su pago (art. 121 LCT). Así lo declaro.

**SAC/vacaciones:** De conformidad con lo dispuesto por el art. 156 de la ley de contrato de trabajo, el salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada, posee naturaleza indemnizatoria por lo que no corresponde el cálculo del sueldo anual complementario con motivo del cese del dependiente sobre este rubro. En este sentido, debe advertirse que el SAC es un concepto que se calcula sobre las remuneraciones del trabajador (cfr. arts. 121 y 123 LCT). Por lo dicho, no procede este reclamo.

**Días trabajados en el mes:** procede el rubro por no existir constancia de su pago.

**Multa del art. 80 LCT:**

1. El art. 80 de la LCT establece la obligación del empleador de entregar al trabajador cuando el contrato de trabajo se extingue por cualquier causa, constancia documentada del ingreso de los fondos retenidos al trabajador con destino a los distintos órganos de la seguridad social y sindicales, y un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Prevé también que si el empleador no cumpliera con su entrega dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Asimismo, el art. 3 del decreto N° 146/01 -que reglamenta el art. 80 de la LCT-, posterga para treinta días después de extinguido el contrato, el plazo para habilitar la formulación del requerimiento.

2. Aunque es posible asegurar que no surge de la causa acreditación fehaciente mediante TCL de la intimación por parte de la actora para la entrega de la documentación laboral con posterioridad al vencimiento del plazo previsto por el art. 3 del Dec. N° 146/01, valoraré la procedencia del reclamo a la luz de los argumentos recientemente esgrimidos al tratar el rubro “art. 2 de la Ley N° 25323”.

Surge del expte. administrativo n° 3013-181-P-023 iniciado por la sra. Prado ante SET que en audiencia conciliatoria celebrada el 07/07/2023 -a la que concurrieron ambas partes litigantes-, se reclamó la entrega de la documentación del art. 80 LCT bajo pena de multa y se fijó nueva audiencia para el 27/07/2023.

Por ello, notificada del reclamo, la parte accionada no sólo no asistió a la siguiente audiencia fijada por la SET sino que tampoco -hasta la fecha de interposición de demanda- cumplió con la obligación emplazada, por lo cual corresponde admitir esta pretensión. Así lo declaro.

**Art. 1 de la Ley n° 25323:** Jurisprudencialmente se sostiene que el deficiente registro laboral previsto en el art. 1 de la Ley N° 25323 debe referirse exclusivamente a las situaciones contempladas en los arts. 8, 9 y 10 de la Ley N° 24013. Es decir: a) ante la falta total de registración de la relación laboral; b) cuando la falta de registración involucre una posdatación en la fecha de ingreso y b) cuando se

hubiera consignado en la documentación laboral una remuneración menor a la percibida por el trabajador.

No se efectivizó en la causa ninguna de estas circunstancias, por lo que corresponde el rechazo del reclamo.

#### **BASE DE CÁLCULO:**

En mérito de lo resuelto en el apartado “remuneración percibida y devengada”, los rubros declarados procedentes se calcularán sobre la base de la remuneración devengada correspondiente a una trabajadora con la categoría de “Administrativo A” del CCT130/75, teniendo en cuenta el salario básico de convenio, antigüedad y presentismo, con inclusión de los rubros no remunerativos. Ello con sustento en los precedentes en el orden nacional “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA” (CSJN, sent. 01/09/2009, Fallos 332:2043) y en especial “González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro S/ Despido” (CSJN, Sent. 19/05/2010, Fallos 333:699) y “Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA” (CSJN; Sent. 04/06/2013), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dec. Ley 11.549/56) -norma internacional de grado superior- criterio al que adhiere nuestra Corte local in re “Parra Pablo Daniel vs. Garbarino SAICI s/ Cobro de pesos” (Sent. N° 51 del 11/02/2015). En igual orden de ideas considero que resulta legítimo el ejercicio -por parte del magistrado laboral- de su facultad de incluir rubros no remunerativos en la determinación de la mejor remuneración normal y habitual, sin necesidad de requerimiento alguno de la parte actora. Por lo tanto, adhiero a lo plasmado por la Cámara del Trabajo Sala II en la causa “Díaz Vázquez Francisco Alcides Jesús c/ Citytech S.A.” expte. 416/17 por cuanto dispuso, por sentencia n° 225/2019 en lo pertinente: *“resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera tal plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario. Dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución”*. Así lo declaro.

#### **INTERESES:**

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (arts.128 y 149 LCT), es decir, al día siguiente del vencimiento del cuarto día hábil desde la fecha del distracto. Para su cómputo se aplicará la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones (sentencia N° 1422 de fecha 23/12/15) donde ratifica su decisión de abandonar el criterio anterior de la aplicación de la tasa pasiva promedio del BNA y más recientemente, en la causa “Bravo José Armando vs. Los Pumas SRL s/ Indemnizaciones” (sentencia n° 686 de fecha 01/06/17) en la que sostuvo: “En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago”.

Para así decidir el Máximo Tribunal Provincial tuvo en consideración que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 de la CN) y su crédito reviste naturaleza alimentaria; además de ello tuvo en cuenta la función resarcitoria de los intereses moratorios y la profunda vinculación entre la tasa de interés y la depreciación monetaria en las circunstancias económicas actuales.

Asimismo, en este pronunciamiento destacó la función relevante de la casación como unificadora de la jurisprudencia aclarando que “El cambio de la tasa de interés aplicable a los créditos laborales lejos está de configurar una solución “única”, “universal” o “permanente” ya que el criterio propiciado “no resulta portador de una verdad absoluta y eterna, sino que por el contrario , conlleva la

realización de un juicio histórico, basado en circunstancias económicas, sociales, sociológicas y jurídicas que se verifican en este momento, dejando a salvo que no es imposible, sino probable, que en otro momento a tenor de un cambio sustancial de las actuales circunstancias, esta Corte podrá revisar el criterio que hoy se establece en materia de intereses moratorios en los créditos laborales en ejercicio de la relevante función nomofiláctica que es privativa de la casación". Por lo expuesto, teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como Máximo Tribunal Provincial, 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 CCN, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena se aplicará la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina. Así lo declaro.

## **PLANILLA DE CONDENA**

Ingreso 01/10/21

Egreso 19/04/23

Antigüedad 1 años, 6 meses y 18 días

Categoría: Administrativo A conforme CCT 130/75

Básico \$ 88.135,92

Antigüedad \$ 881,36

Presentismo \$ 7.344,66

No Rem \$ 52.440,88

**Total \$ 148.802,82**

### 1) Indemnización por antigüedad

\$ 148.802,82 X 2 años \$ 297.605,64

### 2) Indemnización sustitutiva del preaviso

\$ 148.802,82 x 1 mes \$ 148.802,82

### 3) Integración mes de despido

\$ 148.802,82 / 30 x 11 días \$ 54.561,03

### 4) SAC s/ Preaviso

\$ 148.802,82 / 12 \$ 12.400,23

### 5) SAC s/ Integración mes de despido

\$ 54.561,03 / 12 \$ 4.546,75

### 6) Vacaciones proporcionales

\$ 148.802,82 / 25 x 14 x (109/360) \$ 25.230,34

7) SAC 2° proporcional

\$ 148.802,82 / 2 x 109/180 \$ 45.054,19

8) Haberes mes de despido

\$ 148.802,82 / 30 x 19 días \$ 94.241,79

9) Art. 2 Ley 25.323

$(\$297.605,64 + \$148.802,82 + \$54.561,03) \times 50\%$  \$250.484,75

Total Rubros 1) al 9) \$ al 26/04/2023 \$ 932.927,54

Interés tasa activa BNA desde 26/04/2023 al 10/06/2025 171,63 % \$ 1.601.183,54

Total Rubros 1) al 9) \$ al 10/06/2025 **\$ 2.534.111,08**

10) Art. 80 LCT

\$ 148.802,82 x 3 \$ 446.408,46

Interés tasa activa BNA desde 11/07/2023 al 10/06/2025 149,47 % \$ 667.246,72

Total Rubros 10) \$ al 10/06/2025 **\$ 1.113.655,18**

Resumen condena PRADO SANDRA LILIANA

Total Rubros 1) al 9) \$ al 10/06/2025 \$ 2.534.111,08

Total Rubros 10) \$ al 10/06/2025 \$ 1.113.655,18

**Total General \$ al 10/06/2025 \$ 3.647.766,26**

**COSTAS:**

Debido a que se rechazaron rubros accesorios y cuestiones relativas a las condiciones de la relación laboral que incidieron en el monto de condena, pero que se admitieron los principales rubros y cuestiones controvertidas, estimo justo imponer las costas de manera proporcional (CSJN. Fallos: 183:227; 189:258 y 271; 196:644; 197:64 y 70; 210:1034/1035; 214:65 y 72; CNF., Sala Civ., y Com., junio 26 de 1969, ED, T° 26, págs. 252/253; CSJT, sentencia n° 900 del 22/11/99, 967 del 23/10/2006; CNCiv., Sala C, octubre 27 de 1969, ED., T° 30, págs. 345, 347, 350 vta.; CNFed., Sala I Civ. y Com., febrero 23 de 1979, LL, 1980 C, pág. 57. Así, que la demandada soporte el 100% de las costas propias más el 50% de la parte actora. Mientras la accionante asumirá el 50% restante de las propias. Así lo declaro.

**HONORARIOS:**

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescripto en 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 inc. 2) de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto de la demanda actualizado al

que se le aplica la tasa activa del Banco de la Nación, el que resulta al 10/06/2025, la suma de \$5.530.858,01 por lo conforme a la normativa precitada tomaré como base el 50% de aquella lo que arroja la suma de \$2.765.429,01 (Cfr. "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios", sent. nro. 937 del 23/09/2014; "Fernández, Ramón Antonio vs. Castro, Héctor Agustín s/ daños y perjuicios", sent. nro. 795 del 06/08/2015; "Porcel Fanny Elizabeth vs. La Luguenze S.R.L. s/ Despido", sent. nro. 1267 del 17/12/2014; "Gregoire, Mabel del Valle vs. Acosta Silvia María s/ Cobro de pesos", sent. nro. 1277 del 22/12/2014; "Zurita Graciela Norma vs. Citytech S.A. s/ Cobro de pesos", sent. nro. 324 del 15/04/2015; entre otras).

1) A la letrada María Agustina Lara, por su actuación en el doble carácter por la parte actora durante las tres etapas del proceso principal, le correspondería la suma de \$557.233,94 (base x 13% más 55% por el doble carácter). Sin embargo, en virtud de lo establecido por el art. 38 último párrafo de la Ley N° 5480, el monto es inferior al valor mínimo sugerido para una consulta escrita más el porcentaje establecido en mérito al doble carácter (según Resolución del Honorable Consejo Directivo del Colegio de Abogados de Tucumán del 19/03/25), por lo que sus honorarios serán de **\$775.000**.

Por el incidente de embargo (resolución del 06/09/24): **\$63.780,71** (base x 11% (art 38) x15% (art 59) + 55% (art 14). Por la sustitución de embargo (resolución del 25/11/2024): **\$128.592,45** (base x 15% x 20% + 55%).

2) Por la parte demandada se apersonaron los Dres. Sebastián Rodríguez Rueda y Ángel Miguel Palacio. No contestaron demanda, no presentaron pruebas, no asistieron a la audiencia de conciliación. Sin embargo, el Dr. Palacios concurrió a la audiencia confesional y presentó alegatos mientras el letrado Rodríguez Rueda presentó escrito solicitando sustitución de medida cautelar, que fuera admitida. Sus honorarios serán prorrateados de acuerdo a las etapas cumplidas por cada uno y al carácter de su intervención (art. 12 LH).

a. Dr. Palacio: por su actuación en el doble carácter a lo largo de 1 ½ etapa del proceso le correspondería el 7% de la base con mas el 55%, es decir, \$150.024,52. Pero como este monto tampoco supera el mínimo de ley, es acreedor de **\$775.000**.

b. El Dr. Rodríguez Rueda sólo intervino en una instancia incidental por ello le corresponde el monto **\$30.004,90** (base x 7% x 20% + 55% (÷ 3 x 1,5).

Por ello,

#### **RESUELVO:**

**I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA** promovida por la sra. SANDRA LILIANA PRADO, DNI n° 20.819.504, domiciliada en Barrio 260 viviendas, manzana 16 casa 9 ciudad Banda del Río Salí de esta provincia en contra de TRANSPORTE NOR-CARGA SRL, CUIT 33-71128508-9, ubicado en ruta 9 km 1288, ciudad Banda del Río Salí, Tucumán, por la suma total de **\$3.647.766,26** (pesos tres millones seiscientos cuarenta y siete mil setecientos sesenta y seis con 26/100) en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración del mes de despido, SAC s/ preaviso, SAC/ integración del mes de despido, vacaciones proporcionales, SAC proporcional, días trabajados en el mes, art. 2 de la Ley n° 25323 y multa del art. 80 LCT, debiendo abonar dicho importe en el plazo de cinco días de ejecutoriada la presente.

**II. ABSOLVER A LA EMPRESA DEMANDADA** del pago de los rubros SAC/vacaciones y art. 1 de la Ley n° 25323, conforme a lo considerado.

**III. COSTAS:** como se consideraron.

**IV. REGULAR HONORARIOS:** 1) Dra. María Agustina Lara: \$775.000 por el proceso principal. Por el incidente de embargo (resolución del 06/09/24): \$63.780,71. Por la sustitución de embargo (resolución del 25/11/2024): \$128.592,45. 2) Dr. Sebastián Rodríguez Rueda: \$30.004,90. 3) Dr. Ángel Miguel Palacio: \$775.000, de acuerdo a lo valorado.

**V. PLANILLA FISCAL:** Oportunamente practíquese planilla fiscal y repóngase (art. 13 Ley N° 6204).

**VI. COMUNÍQUESE** a la Caja de Previsión para Abogados y Procuradores.

**REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.** REL

LEONARDO ANDRES TOSCANO

Juez

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

Actuación firmada en fecha 12/06/2025

Certificado digital:

CN=TOSCANO Leonardo Andres, 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>.