Expediente: **1432/22**
Carátula: **TESTA DEBORA VANINA C/ MOLIERE S.A.S. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **29/11/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20315880875 - LOPEZ, ROBERTO MARTIN-POR DERECHO PROPIO
20355214002 - TESTA, DEBORA VANINA-ACTOR
20355214002 - ZEBALLOS CEGADA MARTIN, -POR DERECHO PROPIO
90000000000 - MOLIERE S.A.S., -DEMANDADO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo N°7

ACTUACIONES N°: 1432/22

H105025977449

JUICIO: "TESTA DEBORA VANINA c/ MOLIERE S.A.S. s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 1432/22.

San Miguel de Tucumán, noviembre de 2025.

REFERENCIA: para dictar sentencia definitiva en este expediente, que tramita por ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la Séptima Nominación.

ANTECEDENTES:

1. El 06/09/22, se presenta el letrado Martin Alberto Zeballos Cegada, en representación de la Sra. Debora Vanina Testa, DNI N°38.742.295, con domicilio en Mza. C, Lote 1, Thames N°1300, B°Juan XXIII, de esta ciudad; todo lo cual es acreditado con el poder *Ad Litem* que adjunta a su presentación.

En el carácter invocado, promueve demanda en contra de Moliere SAS, CUIT N°30-71674774-4, con domicilio en calle 9 de Julio N°401, de esta ciudad. La acción persigue el cobro de la suma de $226.903,22, o lo que en más o en menos resulte de las pruebas a producirse, por los rubros que surgen de la planilla inserta en la demanda.

En cumplimiento con el art. 55 del CPL, manifiesta que la actora ingresó a trabajar bajo dependencia de la accionada, en el bar de su titularidad denominado "ABC", el 24/06/21 hasta el 21/03/22, cuando fue despedida con causal a la que califica de falsa. Sostiene que se desempeñó de manera permanente como moza, categoría 3 del CCT N°384/04 (UTHGRA-FEGRA), sin recibir capacitación; en horario "comercial", de lunes a lunes, con un descanso semanal, nueve horas diarias, con turnos rotativos.

Alude a una deficiente registración del contrato de trabajo, con relación a la categoría y jornada laboral, percibiendo una suma menor a la que le correspondía según convenio. Así, indica que, la mejor remuneración percibida fue de $12.684, cuando la devengada según convenio era de $44.322. Luego señala que la remuneración era de $26.119, mientras que el sueldo neto era de $18.239.

Transcribe el intercambio epistolar habido entre las partes, del que se desprende el despido directo comunicado por la demandada, el rechazo por parte de la actora como así también sus intimaciones al pago de los rubros debidos y la negativa por parte de la empleadora.

Refiere a las actuaciones habidas en el marco de un expediente administrativo tramitado en la SET, donde la actora percibió sumas de dinero en concepto de liquidación final y la entrega de los certificados del art. 80 LCT.

Entiende que el despido es inaplicable en tanto fue realizado por el administrador titular de la sociedad, quien no poseía legitimación activa para hacerlo, de conformidad con la LSC (arts. 54, 59 y 274). Por esta razón solicita, previo al traslado de la demanda, el libramiento de un oficio al Registro Público de Comercio, a fin que remita el instrumento constitutivo de la razón social demandada, a fin de corroborar las facultades del administrador.

Practica planilla de liquidación de rubros y fundamenta el derecho.

Ofrece prueba documental y, finalmente, solicita que haga lugar a la demanda, con costas.

1.1. El 09/09/22, la parte actora, adjunta documentación original; mientras que, el 17/10/22, ordeno en los términos del art. 30 inc. e del CPL, el libramiento de un oficio a la Dirección de Personas Jurídicas de la provincia, que remite el 24/10/22, el estatuto constitutivo de Moliere SAS.

1.2. Corrido y notificado el traslado de la demanda, el 13/02/23, se apersona el letrado Roberto Martín López, como apoderado de la demandada Moliere SAS, con domicilio en calle 9 de julio N°401, de esta ciudad. Acredita el mandato con el poder general para juicios que adjunta y procede a contestar demanda.

Realiza una negativa general y particular de los hechos invocados en la demanda. Con respecto a la documentación, reconoce el intercambio epistolar adjuntado, los recibos de haberes, las actuaciones ante la SET y la documentación prescripta por el art. 80 LCT, desconociendo la restante.

Al dar su versión de los hechos, reconoce el vínculo laboral entre las partes, su fecha de inicio y de extinción y que se trató de un despido directo, el que manifiesta fue con justa causa, instrumentado a través de actuación notarial.

Asevera que la Sra. Testa siempre se desempeñó bajo la categoría de "Mozo" del convenio gastronómico, aplicable a la actividad. Además, señala que, la remuneración siempre fue acorde a la escala salarial de la actividad, de acuerdo a su categoría y jornada parcial de trabajo, de lunes a viernes, con dos turnos rotativos de 08:00 a 12:00 o de 12:00 a 16:00 horas; horario de trabajo de todos los empleados.

Señala que, la relación laboral se desarrolló con normalidad, hasta que la actora comenzó a incumplir las obligaciones laborales a su cargo, razón por la cual el 24/02/22 se le comunicó una sanción disciplinaria de suspensión, la que transcribe. Indica que la medida fue consentida por la trabajadora y que, pese a ello, al poco tiempo, cometió una falta grave en el desempeño de sus tareas, que tornó imposible la continuidad del vínculo por la pérdida de confianza generada y el grave perjuicio causado por su accionar.

Transcribe la carta documento despachada el 10/03/22 por la cual se procedió a comunicar el despido a la Sra. Testa, la que afirma no llegó a su conocimiento, razón por la cual, se la notificó por acta de constatación notarial el 21/03/22, la que también transcribe. Afirma que, las intimaciones realizadas con posterioridad al despido como asi también esta acción de la trabajadora resulta infundada, carente de sustento fáctico y jurídico.

Seguidamente, se expide sobre la improcedencia del incremento de la indemnización del decreto 886/21 e impuga planilla de liquidación de rubros.

Cumple con el art. 61 del CPL a la vez que requiere le sea otorgado el plazo del art. 56 de igual digesto, para adjuntar documentación original.

Por último, solicita que rechace la demanda, con costas.

1.3. Por diversas presentaciones, la parte actora solicita que la contestación de demanda se tenga por no ajustada a derecho y sea rechazada *in limine*, por no cumplir con lo dispuesto en el art. 60 del CPL. Todas las manifestaciones y peticiones fueron desestimadas por inoportunas e improcedentes, por tratarse de presunciones legales que deben ser valorados en definitiva junto con el plexo fáctico y probatorio.

Por su parte, la demandada, en fecha 07/03/23, adjunta documentación original.

2. Por decreto del 04/05/23, ordeno abrir la causa a pruebas por el término de cinco días, al sólo fin de su ofrecimiento.

Convocadas las partes a la audiencia prevista por el art. 69 del CPL, esta tiene lugar el 08/11/23. En el acto tengo por fracasada la conciliación y otorgo a la actora (presente en la audiencia) un plazo de cinco días, en los términos del art. 88 del CPL, a fin que se expida de la documentación adjuntada por la accionada, sin que se expida al respecto.

El 25/07/24, tengo presente la renuncia al poder efectuada por el letrado Lopez. La accionada fue notificada de tal situación bajo apercibimiento de lo dispuesto en el art. 22 del CPL, sin que haya comparecido a estar a derecho por si o con nuevo letrado. A raíz de esto, por decreto del 22/07/25, se hace efectivo el apercibimiento dispuesto en la norma y se tiene por constituido su domicilio en los Estrados Digitales del Juzgado.

Del Informe del Actuario del 08/09/25, se desprenden las pruebas ofrecidas y producidas por las partes.

3. El 19/09/25, se tienen por presentados en término, los alegatos de la parte actora y por no presentados los de la demandada.

Finalmente, por providencia del 25/09/25, se ordena el pase de la causa a despacho para el dictado de la setencia definitiva; la que, notificada y firme, la deja en estado de ser resuelta a partir del 03/10/25.

ANALISIS, FUNDAMENTOS Y CONSIDERACIONES:

1. Conforme los términos en los que ha quedado trabada la litis, constituyen hechos admitidos expresa o tácitamente por las partes, y por ende exentos de prueba, los siguientes:

a) existencia de la relación laboral;

b) actividad comercial de la demandada;

c) fecha de ingreso denunciada, tareas de mozo realizadas;

d) extinción del vínculo laboral habido entre las partes por despido directo, el 21/03/22.

1.1. Con relación a la prueba documental aportada en la causa por la parte actora, atribuible a la demandada, pongo de manifiesto que, del cotejo efectuado entre los instrumentos presentados y el reconocimiento efectuado por Moliere SAS en el responde, estos resultan auténticos y recepcionados en su totalidad.

En lo que respecta a las actuaciones presentadas que tuvieron lugar en la SET, es dable mencionar que, encuentran acreditada su autenticidad a través del expediente N°1834/181-T-2022 remitido por la entidad el 22/03/24 el CPD3.

Finalmente, la copia simple presentada por la actora, de lo que sería una impresión digital de la página de AFIP y el telegrama que fuera remitido a dicha entidad, no será objeto de valoración, toda vez que no se produjo prueba pertinente para demostrar que dicho documento es auténtico. Así lo declaro.

1.2. La accionada, también ha presentado documental atribuible a la Sra. Testa, consistente en telegramas remitidos por esta, cartas documentos que le fueron enviadas, recibos de haberes, constancia de baja ante AFIP y la certificación de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo suscriptos por la trabajadora. Al respecto, considero que, en oportunidad de la audiencia de conciliación, en la que la actora se encontraba presente, le otorgué un plazo para que se pronuncie sobre los instrumentos que se le atribuían sin que lo haya realizado. Su conducta, torna operativo el apercibimiento dispuesto en la norma, y en consecuencia tengo por auténticos y recepcionados la documentación antes mencionada. A mayor abundamiento, esta resulta coincidente con la presentada por la accionante.

En cuanto al acta de constatación notarial, escritura N°10,del 21/03/22, pasada ante la Escribana Titular del Registro N°113 de esta provincia, al tratarse de instrumento público emanado de funcionario público, goza de presunción de legitimidad y autenticidad, al no haber sido reargüido de falsedad.

1.3. Ahora bien, el análisis de la documentación antes detallada y declarada auténtica, me permite además tener por cierto que la actora percibió sumas de dinero en concepto de liquidación final y los certificados del art. 80 LCT.

Por otro lado, también tener por acreditado que el convenio colectivo de trabajo aplicable a la relación laboral es el N°758/19 (ex 479/06), consignado en el certificado de trabajo y la constancia de baja ante AFIP presentadas. Ello, en tanto que, puedo verificar de su lectura, que la empresa de la demandada a la que pertenecía la trabajadora, realiza actividades incluidas dentro de la convención y ambas partes estuvieron representadas en la negociación colectiva, además de ser aplicable en todo el territorio de la provincia (arts. 1 y 3). Así lo declaro.

2. En atención a lo expuesto precedentemente, corresponde enmarcar la relación jurídica habida entre las partes, en las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y el CCT 758/19.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales deberé emitir pronunciamiento son las siguientes:

I. Categoría laboral. Jornada de trabajo. Remuneración.

II. Causa y justificación del distracto.

III. Procedencia de los rubros reclamados.

IV. Intereses. Planilla. Costas. Honorarios.

A continuación, las trataré por separado y de forma independiente, según lo dispuesto por el art. 214 del CPCC de aplicación supletoria al fuero (ley 9531).

A los fines de resolver los puntos materia de debate y de acuerdo al principio de pertinencia analizaré los hechos y la prueba producida en la causa, a la luz de la sana crítica racional y de lo prescripto por los arts. 126, 127 y 136 concordantes del CPCC (ley 9531) de aplicación supletoria en el fuero laboral.

Debo recordar que, por el principio o juicio de relevancia, me limitaré sólo al análisis de aquella prueba que considere relevante para la decisión de la causa.

PRIMERA CUESTION

Categoría laboral. Jornada de trabajo. Remuneración

1. En su postulación inicial la parte actora manifiesta que se encontraba deficientemente registrada respecto de su jornada y categoría y, por ende, su remuneración era incorrectamente liquidada. Así sostiene que, de conformidad con las tareas desarrolladas, le correspondía estar categorizada como moza, categoría 3 del CCT gastronómico; mientras que laboraba de lunes a lunes, en turnos rotatitvos, nueve horas diarias, con un descanso semanal, percibiendo en concepto de remuneración, una suma mucho menor según escalas salariales de la actividad.

Por su parte, la demandada, refiere que la actora estaba categorizada y remunerada como moza, con jornada parcial de trabajo, de lunes a viernes, prestando servicios en turnos de cuatro horas, rotativos, que podían ser de 08:00 a 12:00 o de 12:00 a 16:00.

2. Fijadas las posiciones de las partes y, con relación a la categoría que le correspondía detentar a la trabajadora, debo destacar que la convención aplicable, diferencia niveles profesionales y categorías de establecimientos, a los fines de establecer las escalas salariales de los dependientes.

De esta manera, no se encuentra discutido que la Sra. Testa se desempeñaba como moza, función que se corresponde con la de un empleado de Nivel Profesional 6, según el CCT aplicable. Ahora bien, la aludida categoría III, que la accionante manifiesta revestía, en realidad, se corresponde con la categoría del establecimiento.

Así las cosas, de conformidad con lo dispuesto en el art. 322 del CPCC supletorio, la carga de la prueba con relación a que el bar donde prestaba servicios la actora, era de la III categoría del CCT 758/19, pesaba sobre ella.

No obstante ello, no aportó prueba alguna en este sentido. Esto podría haber sido clarificado a través de la prueba testimonial producida en la causa el 08/04/24, conforme dan cuenta los registros

fílmicos de las audiencias adjuntados en el CPA4. En efecto, las preguntas del cuestionario propuesto podrían haber estado relacionadas con las tareas de la trabajadora, con la descripción del bar de la demandada o los tipos de servicios brindados -entre otras cosas- para poder así dilucidar este hecho.

De esta manera, no puede concluirse que la registración era incorrecta. Más aún al tener en cuenta, que la trabajadora estaba registrada como moza, lo que se condice con las tareas reconocidas por ambas partes, además de constar en los documentos aportados por ambas partes.

Dicho esto, de la comparación de la sumas abonadas en concepto de básico por la demandada y las escalas salariales vigentes durante el período que duró la relación laboral, que el monto abonado se correspondía con el de un mozo, nivel profesional 6 - Categoría I del establecimiento, pero con jornada parcial de trabajo.

En cuanto a la jornada laboral, es oportuno señalar que, el art. 196 de la LCT, establece que la jornada de trabajo se rige por la ley 11.544, la que en su art. 1 fija que la jornada normal de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales. A su vez, el art. 92 ter, refiere al contrato de tiempo parcial. La modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial debe considerarse como de excepción y sujeta a prueba estricta por quien la invoca, y requiere que el horario del trabajador se pacte previamente para evitar situaciones abusivas. En este sentido, el art. 198 de la LCT autoriza a las partes a reducir la jornada máxima legal mediante la estipulación particular inserta en un contrato individual o en los convenios colectivos de trabajo; la existencia de tal limitación debe ser acreditada por el empleador dado que la citada norma establece claramente el carácter excepcional de la jornada a tiempo parcial, en relación al régimen general establecido por el art. 197 de la LCT.

La jurisprudencia, es unánime al sostener que “el tipo contractual previsto en el art. 92 ter LCT, alude a un supuesto de excepción y por tal razón la obligación procesal de acreditar en la causa los presupuestos fácticos que justifiquen la modalidad contractual adoptada recae sobre la empleadora, quien en definitiva, pretende encuadrar legalmente la cuestión en el excepcional supuesto de mención” (CNAT, Sala 2da., 18/12/2002, “Ramón Eduardo A. vs. Consolidar ART SA” (DT 2003-A-552).

Es que, sobre la base de la jurisprudencia imperante (doctrina de la CSJT en “Navarro Félix Luis c/ Gepner Martín Leonardo s/ cobro de pesos”, sentencia N° 760 del 7/9/2012), la empleadora no solo debía invocar dicha jornada extraordinaria -dado que la ordinaria es la completa- sino también demostrar que fue pactada con la trabajadora su reducción, y en su caso que la trabajadora efectivamente cumplió.

Bajo esta perspectiva de análisis, considero que en la causa, no obran elementos que resulten demostrativos de una contratación a tiempo parcial como se invoca en el responde. No se encuentra acreditada la necesidad funcional de un contrato a tiempo parcial, o que este haya sido pactado con la trabajadora individualmente; no se presentó un diagrama de horarios, ni siquiera la demandada ha especificado al dar su versión de los hechos, cuales eran los días de trabajo y horarios de la actora sino que se limitó a hablar de los horarios del local y de todos los empleados.

A mayor abundamiento, de la carta documento acompañada por ambas partes, fechada por el Correo Oficial el 10/03/22, tengo en cuenta que, la demandada imputa un hecho a la actora, ocurrido el 06/03/22 en el horario de la tarde, cuando el local se encontraba con una gran cantidad de clientes porque se encontraba jugando "Boca Juniors".

Ahora bien, el día 06/03/22, el club "Boca Juniors", jugó un partido contra el club "Huracán", que fue televisado y se replicaron sus resultados en diversos medios. El encuentro futbolístico tuvo lugar en

el estadio Alberto José Armando (La Bombonera) a las 7:15 PM, lo que fue de público conocimiento y se puede verificar fácilmente, como por ejemplo a través de la siguiente página: https://www.espn.com.ar/futbol/partido/_/juegoId/627306/huracan-boca-juniors.

Ello evidencia a todas luces que, la actora, no prestaba servicios únicamente en los horarios descriptos por la demandada en el responde.

En base a todo lo expuesto, considero que la relación habida entre las partes, debe considerarse de tiempo completo, en jornada legal de trabajo.

Finalmente, sobre la remuneración, tal como lo sostuve, el pago de la remuneración efectuado por la demandada se correspondía con la de un empleado con jornada parcial de trabajo, lo que demuestra que era inferior a la que le correspondía.

Concluyo entonces, que el salario de la Sra. Testa, debía abonarse de acuerdo al correspondiente a una moza, nivel profesional 6 - categoría I, con jornada completa de trabajo del CCT 758/19 e ingreso ocurrido 24/06/21, más adicionales que correspondan, conforme escalas salariales vigentes. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTION

Causa y justificación del distracto.

Conforme se desprende de sus escritos iniciales, no se encuentra controvertido por las partes que el hecho que puso fin al vínculo que las unía fue el despido directo perpetrado por la demandada y que se perfeccionó el 21/03/22.

Ello, a pesar de la confusa postura de la trabajadora en los telegramas remitidos a la accionada, donde intima bajo apercibimiento de considerarse despedida (TCL del 28/03/22) y luego configurar un despido indirecto (08/04/22), cuando el contrato de trabajo ya se encontraba finalizado por el despido directo comunicado por la empleadora.

En efecto, de conformidad con la escritura N°10, pasada ante la Escribana Titular del Registro Notarial N°113, el día 21/03/22, la funcionaria, a solicitud del administrador titular de la sociedad demandada, se constituyó en el domicilio de calle 9 de Julio B°401 de esta ciudad, en las instalaciones del Bar ABC a fin de entregarle y notificar el contenido a la Sra. Testa, de una carta documento que había sido enviada a su domicilio el 10/03/22 y devuelta al remitente. En el lugar, se presentó ante la actora, le entregó la misiva (que fue leida en el momento por la trabajadora) y le informó que, por decisión del empleador quedaba desvinculada de su puesto de trabajo.

Ambas partes acompañaron la misiva en cuestión, de donde surgen los motivos por los cuales la demandada decidió rescindir el contrato de trabajo con la actora, con justa causa (art. 243 LCT).

De su lectura se desprende que la causa de la desvinculación, fue la pérdida de confianza y los perjuicio económico, comercial y de imagen que ocasionó la conducta de la trabajadora por la inobservancia de sus obligaciones laborales.

Dicho esto, resulta pertinente analizar si las causas invocadas en la misiva rupturista, resultan justificadas, de conformidad con lo dispuesto en el art. 242 de la LCT.

Vale recordar que, habrá injuria siempre que el incumplimiento imputable de los deberes de la prestación o conducta de uno de los contratantes, configure un daño en alguno de los componentes materiales o inmateriales que conforman la relación contractual, de modo que produzca una afectación en sus intereses.

Los elementos inmateriales, se encuentran relacionados con el aspecto social del contrato de trabajo, que engloba todo lo referido a las nociones de fidelidad, lealtad, confianza y respeto, que se apoyan en los principios de colaboración y buena fe.

En este sentido, la acusación de pérdida de confianza, adquiere relevancia, para legitimar la ruptura del contrato de trabajo, ya que introduce un rasgo de emotividad en las relaciones de trabajo, y en su esencia, revela que el empleador ha perdido la fe y el respeto que debe merecerle el subordinado como persona, y que no lo considera digno de integrar el organismo productivo (Raul Horacio Ojeda - Coordinador -Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y Concordada - Tomo III, Segunda edición actualizada Rubinzal Culzoni, pag. 370).

Sin embargo, como la noción de pérdida de confianza no constituye más que un mero sentimiento subjetivo, para que el despido resulte legítimo, es necesario además, que ella se torne operativa en base a un incumplimiento objetivo del trabajador que demuestre su mala fe, es decir, debe tratarse de un incumplimiento en sus deberes de conducta o, excepcionalmente, en sus deberes de prestación.

No constituye una causal autónoma, sino la consecuencia de actitudes del dependiente que disipan las expectativas acerca de una conducta leal acorde con el deber de fidelidad creada con el devenir del vínculo. De este modo, se genera en el empleador la sensación o convicción de que el trabajador que incurrió o intervino (por acción u omisión) en esos hechos que hicieron peligrar sus intereses ya no es confiable, pues cabe esperar la reiteración de conductas similares, lo que configura una causal de despido. (conforme Régimen de Contrato de Trabajo Comentado, director Miguel Ángel Maza, tomo II, Editorial La Ley, pág. 143/145).

Sentado lo anterior, es imperioso recordar que, al tratarse de un despido directo con causa, corresponde a la accionada acreditar -en primer lugar- la existencia de los hechos alegados como causa del despido, ya que conforme lo dispuesto por el ordenamiento procesal vigente (art. 322 del CPCC supletorio) la carga probatoria incumbe a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido.

Del análisis de la comunicación del despido, resulta que la accionada, ha invocado como causal de extinción de la relación laboral, la pérdida de confianza y el perjuicio económico, comercial y de imagen que le ocasionó un siguiente hecho ocurrido el 06/03/22 en el horario de la tarde, oportunidad en que el bar estaba lleno, y se advirtió que la mesa N°82, atendida por la trabajadora, no tenía registrado ningún pedido, ni en la tablet de la Sra. Testa ni en la computadora de la barra, pero de igual manera se encontraban personas consumiendo, desconociendo el destino de cobro de dicha consumición. Se alega además en la comunicación que al ser consultada al efecto, la actora manifestó que iba a efectuar el registro al finalizar la jornada, situación que no ocurrió y que si no se realizaba el control, la empresa no iba a tomar conocimiento de la maniobra realizada.

Este hecho, negado y rechazado por la trabajadora por TCL del 28/03/22, no se encuentra acreditado en modo alguno en la causa. En efecto, no hay prueba ofrecida ni producida por la parte accionada, más que los dichos vertidos en la comunicación del despido, que demuestren la versión allí suministrada.

En ese orden de ideas, me permito concluir, sin hesitación alguna que no se encuentra acreditado en forma alguna el incumplimiento objetivo necesario por parte de la actora, esto es el hecho ocurrido el 06/03/22 antes referido, ni mucho menos que se haya causado algun tipo de perjuicio o daño patrimonial o extrapatrimonial a la accionada.

Por consiguiente, considero que el despido referido deviene incausado e injustificado, y le asiste a la actora el derecho a reclamar los rubros indemnizatorios de ley que le corresponden. Así lo declaro.

TERCERA CUESTION

Procedencia de los rubros reclamados

La actora pretende el cobro de la suma de $226.903,32, por los rubros detallados en la planilla inserta en la demanda.

Conforme lo prescribe el artículo 214 inc. 6 del CPCyC (supletorio), analizaré los rubros pretendidos a la luz de lo normado por el CCT 758/19 aplicable.

1. Indemnización por antigüedad. Indemnización sustitutiva por preaviso. Integración mes de despido. SAC s/ preaviso; SAC s/ integración mes de despido.

Los rubros pretendidos resultan procedentes, en atención a que la extinción del vínculo laboral entre las litigantes se produjo por despido directo injustificado, conforme lo tratado en la segunda cuestión. Así lo declaro.

2. Haberes del mes; SAC proporcional; Vacaciones proporcionales 2022.

Corresponde el pago de estos rubros reclamados, en la proporción pagada de menos, en tanto que, se encuentran agregados en la causa por ambas partes, recibos de haberes que dan cuenta que la trabajadora percibió sumas de dinero por dichos conceptos, además de haber reconcido ello en la demanda.

3. Art. 2 ley 25.323

La CSJT tiene dicho, que es requisito para la procedencia del incremento indemnizatorio previsto en el Art. 2 de la Ley 25.323, que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que este adecue su conducta a las disposiciones legales. La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones a los trabajadores mensualizados recién 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 y 149 de la LCT. Así, la intimación exigida por la norma para que proceda el incremento indemnizatorio establecido en el Art. 2 de la Ley 25.323, debe ser efectuada -en el caso de los trabajadores mensualizados- 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 (Sent: 335 del 12/05/2010; Sent: 360 del 28/03/2018, entre otras).

Cabe destacar, que la Ley N° 26.593, introdujo la incorporación del Art. 255 bis a la LCT. Y es que por disposición expresa del articulo mencionado, el pago de las remuneraciones e indemnizaciones que correspondieren por la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea su causa, se efectuará dentro de los plazos previstos en el artículo 128, que fija un plazo máximo de cuatro (4) días hábiles.

De igual manera, nuestro Máximo Tribunal se refirió a los requisitos de procedencia en los siguientes términos: "En lo que respecta a la multa prevista en el Art. 2 de la Ley 25323, debemos decir que tratándose de una sanción prevista para que el empleador moroso en el pago adecue su conducta -como última oportunidad- a las disposiciones legales y dé cumplimiento con su obligación de abonar las indemnizaciones, la intimación exigida por la norma legal debe reunir los siguientes requisitos: debe ser expresa, clara y concreta y debe efectuarse luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles determinados por la LCT (Arts. 128 y 149) oportunidad en que el empleador recién estará en mora (sentencias N° 910 del 02/10/2006;N° 921 del 15/9/2008yN° 757 del 06/8/2009).

Ahora bien, del intercambio epistolar acompañado por la actora, se desprende de su confusa interpelación del 08/04/22, que intima a la demandada a hacer efectivo el pago de los rubros indemnizatorios y remuneratorios, *"bajo apercibimiento de iniciar las acciones legales que por ley correspondan"*.

Sin embargo y conforme los términos en que las intimaciones fueron cursadas, considero que no dio cumplimiento con los requisitos de *expresa, clara y concreta*. La multa prevista en el art. 2 de la Ley 25.323 tiene naturaleza punitiva, por lo que la extensión de sus alcances debe ser interpretado de manera restrictiva, lo contrario importaría una limitación al derecho de defensa en juicio.

Así lo ha entendido nuestro Máximo Tribunal en la causa Suárez Armando Ariel vs. Taller Coquito S.R.L. s/ Cobro de pesos", sentencia del 058/09/08: "(...) Siguiendo a los tribunales nacionales, aseguro que la pretendida intimación que refiere el recurrente, no es válida formalmente; en efecto, por tratarse de la última oportunidad para que el empleador ajuste su conducta a las disposiciones legales vigentes, evitando una sanción que agrava el monto indemnizatorio, la intimación de pago debe ser expresa, clara y concreta y no general citando sólo el número de los cuerpos normativos; circunstancia ésta, que no observo cumplida con el despacho telegráfico (...)".

En virtud de lo expuesto, y las circunstancias acreditadas en este juicio, considero que el rubro reclamado no resulta procedente. Así lo declaro.

4. Art. 1 Ley 25.323

La sanción contenida en el art. 1 de la ley 25323 dispone: "Las indemnizaciones previstas por las leyes 20744 (t.o. 1976), Art. 245 y 25013, Art. 7, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente. Para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozarán de un plazo de treinta días contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación de sus trabajadores, vencido el cual le será de plena aplicación el incremento dispuesto en el párrafo anterior. El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo, no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los arts. 8, 9, 10 y 15 de la ley 24013".

La jurisprudencia ha interpretado que la sanción contenida en la norma debe ser interpretada de manera complementaria con la ley 24013. De tal manera que para entender que es el trabajo no registrado, primer supuesto de la norma debemos recurrir al supuesto del art. 7 de la norma y en el segundo supuesto a lo establecido en los art. 9 y 10. Entonces para tornarse operativa la normativa requiere que se den los siguientes supuestos: **a)** cuando la falta de registro fuera total, **b)** cuando la falta de registración involucre una posdatación de la fecha de ingreso y, **c)** cuando la falta de registro implique que se hubiera consignado en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador.

Ahora bien, considero que en la causa, no se han acreditado ninguno de los supuestos antes mencionados; en consecuencia este rubro reclamado resulta improcedente.

5. Doble indemnización del 50% al momento del despido

Conforme lo prescribe el art. 55 en sus inc. 3 y 5, en la demanda se debe expresar su objeto, agregarse una planilla estimativa de los rubros y cantidades reclamadas, a la vez que las peticiones deben ser formuladas en términos claros y precisos.

Dicho esto, la parte actora no dio cumplimiento con la normativa antes referida, ya que no se desprende de la demanda, ni tampoco se entiende a que obedecería el pago de una doble

indemnización del 50% al momento del despido, que duplica además la totalidad de los rubros reclamados, conforme se puede observar de la cuantía reclamada.

Así las cosas, este concepto no puede prosperar. Así lo declaro.

CUARTA CUESTION

Intereses. Planilla. Costas. Honorarios.

1. Intereses

Ahora bien, atento a la naturaleza alimentaria de los créditos reclamados por la actora; el transcurso del tiempo; la depreciación monetaria; la situación de emergencia en la cual se encuentra atravesando nuestro país al igual que el proceso inflacionario, de público y notorio conocimiento; los rubros declarados procedentes, deberán ser actualizados con el método de la tasa activa del Banco Nación Argentina desde que las sumas son debidas (Arts. 128 de la LCT) y hasta su efectivo pago (cfr. Art. 47 del CPL).

Ello, con sustento en la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en sentencia n° 1422/2015 del 23/12/2015 "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones" conforme la cual el Alto Tribunal ratifica la decisión de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/14, N° 965 de fecha 30/09/14, N° 324 del 15/04/2015, entre otras), y expresa que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes: *"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"* (Dres. Gandur -dis. parcial - Goane - dis. parcial - Sbdar - Posse - Pedernera) y en base a lo dispuesto por el Art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación, considero que deviene razonable la aplicación de dicha tasa de interés. Así lo declaro.

En consecuencia, corresponde practicar la planilla discriminatoria de condena.

2. Planilla de Capital e Intereses

Como base de cálculo para la confección de la planilla, los rubros declarados procedentes, serán calculados sobre la base de remuneración que le correspondía percibir a la actora, conforme su categoría de moza, nivel profesional - categoría I, con jornada completa de trabajo del CCT 758/19, más adicionales que correspondan, con ingreso ocurrido el 26/06/2021 y egreso el 21/03/2022.

Además, incluiré los rubros no remunerativos previstos conforme escalas y convenio de la actividad, en virtud del criterio sustentado por la CSJN, en la causa "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A, sentencia del 01.09.2009".

Adjunto planilla de capital e intereses en archivo en formato PDF, la cual forma parte integrante de la presente resolución.

3. Costas

En atención a la existencia de vencimientos recíprocos, teniendo en cuenta una visión global del juicio, impongo las costas de la siguiente manera: la demandada deberá cargar con el 100% de sus costas, más el 75% de las generadas por la actora; mientras que este última deberá cargar con el 25% de sus propias costas (art. 63 CPCC). Así lo declaro.

4. Honorarios

En esta oportunidad, corresponde regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc. B del CPL.

En atención al resultado arribado en la litis, y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el art. 50 inc. a del CPL por lo que corresponde tener como base regulatoria el monto de la condena, que según planilla precedente resulta al 31/10/25 en la suma de $828.101,78.

Al tener 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, lo dispuesto por los art. 12, 15, 38, 42 y concordantes de la Ley N° 5.480, art. 51 del CPL, art. 1 de la Ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6715, regulo los honorarios de la siguiente manera:

a) Al letrado Martín Alberto Zeballos Cegada, por su actuación profesional como apoderado de la parte actora en tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $141.191 (11% + 55% por el doble carácter), más el 10% aportes ley 6059 (Art. 26 inc.k). No obstante, al no alcanzar el mínimo de ley corresponde regularle el valor de una consulta escrita fijada por el Colegio de Abogados, en la suma de $560.000, más el 10% de aportes previsionales Ley 6059 (artículo 26 inciso K).

b) Al letrado Roberto Martín López, por sus actuaciones profesionales en el carácter de apoderado de la accionada, en una etapa y media del proceso de conocimiento, la suma de $38.507 (6% + 55% por el doble carácter / 3 x 1,5), más el 10% aportes ley 6059 (Art. 26 inc.k). No obstante, al no alcanzar el mínimo de ley corresponde regularle el valor de una consulta escrita fijada por el Colegio de Abogados, en la suma de $560.000, más el 10% de aportes previsionales Ley 6059 (artículo 26 inciso K).

Por ello,

RESUELVO:

I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por la Sra. **Debora Vanina Testa**, DNI N°38.742.295, con domicilio en Mza. C, Lote 1, Thames N°1300, B°Juan XXIII, de esta ciudad, en contra de **Moliere SAS**, CUIT N°30-71674774-4, con domicilio en calle 9 de Julio N°401, de esta ciudad. En consecuencia, corresponde:

a) CONDENAR a la accionada, al pago de la suma de **$828.101,78**, en concepto de: indeminización Art. 245 LCT; preaviso; SAC s/ preaviso; Integración mes de despido; SAC s/ integración mes de despido; diferencias de: haberes del mes, SAC proporcional y vacaciones proporcionales, por lo tratado.

Lo dispuesto deberá hacerse efectivo dentro de los **DIEZ (10) DÍAS** de quedar firme la presente resolución.

b) ABSOLVER a Moliere SAS, del pago de las multas Art. 1 y 2 ley 25.323 y de la doble indemnización del 50% al momento del despido, por lo considerado.

II. IMPONER LAS COSTAS, en las proporciones establecidas, conforme fueron tratadas.

III. REGULAR HONORARIOS: a) Al letrado **Martín Alberto Zeballos Cegada,** la suma total de **$560.000,** más el 10% aportes ley 6059 (art. 26 inc.k); y **b)** Al letrado **Roberto Martín López**, la suma total de **$560.000** más el 10% aportes ley 6059 (art. 26 inc.k).

Los honorarios regulados deberán hacerse efectivo dentro de los **DIEZ (10) DÍAS** de quedar firme la presente resolución.

IV. PRACTICAR PLANILLA FISCAL, una vez firme la presente, a los fines de su reposición (Art. 13 Ley 6204).

V. NOTIFICAR a la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGISTRAR Y NOTIFICAR.

Actuación firmada en fecha 28/11/2025

Certificado digital:
CN=MENA Ana Maria, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 23123523644

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