Expediente: **13/25**
Carátula: **CORDOBA SILVANA MARIA CRISTINA C/ BRUNELLA OSVALDO DANIEL S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **27/03/2026 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
27413837850 - CORDOBA, Silvana Maria Cristina-ACTOR
20260287509 - ROMANO, ALEJANDRO SEBASTIAN-PERITO INFORMATICO
90000000000 - CERMIGNANI, CLAUDIO-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - DIAZ GORDILLO, ERIKA LIHUEL-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20245539771 - BRUNELLA, OSVALDO DANIEL-DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°2

ACTUACIONES N°: 13/25

H105026122200

Juicio: "Córdoba, Silvana María Cristina -vs- Brunella, Osvaldo Daniel s/ cobro de pesos” - M.E. N° 13/25.

S. M. de Tucumán, marzo de 2026.

Y visto: para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados "Córdoba, Silvana María Cristina -vs- Brunella, Osvaldo Daniel s/ cobro de pesos”, de cuyo estudio:

Resulta y considerando que:

Mediante escrito del 04/02/25 se apersona la letrada Erika Lihuel Díaz Gordillo, en nombre y representación de la Sra. Silvana María Cristina Córdoba, DNI 31.588.024, con domicilio en Inca Garcilaso 2051, de esta ciudad, conforme lo acredita con poder ad litem. En tal carácter, inicia la presente demanda en contra de Osvaldo Daniel Brunella, con domicilio en La Plata 1347, de esta ciudad, por cobro de la suma total de $ 3.110.671,65 (pesos tres millones ciento diez mil seiscientos setenta y uno con sesenta y cinco centavos) o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago.

Manifiesta en fundamento de su petición que su mandante ingresó a trabajar bajo relación de dependencia del demandado el 08/12/2008, desempeñando tareas de Encargada del Área de Habilitaciones: PEC (Productor de Equipos Completos de GNC) y CRPC (Centro de Revisión de Periódicas de Cilindros). Expresa que estaba encuadrada en la categoría “auxiliar de segunda” personal administrativo del CCT 27/88.

Dice que trabajaba de lunes a viernes de 8 a 18 horas, es decir un total de 50 horas semanales, en el local comercial “Brunella Gas Equipment”, ubicado en esta ciudad, y que percibía la suma de $ 135.013,06 como salario básico para el mes de marzo de 2023, la que era abonada de forma mensual en efectivo.

Arguye que siempre realizó sus tareas con la debida responsabilidad y diligencia, acatando las órdenes que le eran impartidas por sus superiores.

Alega que durante la relación laboral, la actora recibió malos tratos, persecución, y acoso laboral ejercida por su superior jerárquico el Sr. Brunella, lo que desencadenó en una afección psíquica diagnosticada como Trastorno de Ansiedad y Estrés laboral con síntomas de angustia, tristeza, trastorno del sueño, fatiga, dolor de cabeza, de cuerpo, crisis de llanto.

Relata que las condiciones de trabajo eran excesivas, principalmente en el período de febrero del año 2023, cuando el personal de la empresa estaba de vacaciones, y el demandado le ordenó cumplir con las tareas, tanto propias como de sus compañeros, ante lo cual solicitó un ascenso acorde a las tareas que realizaba, lo que le fue denegado.

Esgrime que, como consecuencia de lo expuesto, desde el 06/03/2023 la actora debió recibir tratamiento psiquiátrico, situación que era conocida plenamente por el demandado y que, pese a ello, jamás tomó medidas para revertir la situación descripta ni para mejorar el ambiente laboral nocivo, hasta que decidió despedirla de forma directa e injustificada el 31/03/2023.

Cuenta que el día 06/03/2023, la Sra. Córdoba informó al demandado licencia laboral psiquiátrica de 15 días, mediante certificado médico suscripto por su profesional tratante, Lic. Rosa del V. Alastuey de Parra Magariños.

Dice que a raíz de ello, la patronal designó control médico llevado a cabo el día 15/03/2023 en Medicina Laboral SIMLER, por la Dra. Angelita Fernandez, Médica Psiquiatra, quien le otorgó el alta médica sin efectuar ningún análisis ni estudios psicológicos.

Comenta que el día 18/03/2023 el demandado remitió carta documento a la actora, donde le notificó el alta médica y la intimó a que se presente a trabajar, bajo apercibimiento de ley en caso de incumplimiento y a que rectifique la imputación al Sr. Brunella que surge del certificado médico presentado.

Continúa relatando que la Sra. Córdoba presentó nuevamente certificado médico -el que transcribe- a los efectos de extender la licencia laboral por 15 días más, desde el día 20/03/2023. Dice que nuevamente la patronal designó control médico, que se llevó a cabo nuevamente por Medicina Laboral SIMLER el día 22/03/2023, por ante una junta médica interdisciplinaria, la que, en completa contradicción con el dictamen de la Dra. Angelita Fernández, determinó que la actora efectivamente padecía angustia, malestar, ansiedad e incomodidad relacionada al contacto con su trabajo, y a pesar de ello, determinó el alta médica de la actora, mediante informe firmado por el Lic. Rodolfo E. Montero (Psicologo) y Dr. Isam Neme (Médico del trabajo).

Cuenta que posteriormente, la trabajadora recibió un acta notarial en fecha 23/03/2023, firmada por la Dra. Susana Andrea Pérez, abogada y representante legal del Sr. Osvaldo Daniel Brunella, donde se le notifica el detalle del alta médica del 15 y del 22 de marzo de 2023, se le informa que no se le abonarán los días de licencia laboral por resultar injustificada y se le intima a rectificar sus dichos respecto de los malos tratos que alega por parte del Sr. Brunella.

Arguye que luego de ello, el 31/03/2023 la accionada remite un acta notarial, firmada nuevamente por la Dra. Pérez en representación del Sr. Brunella, en la que procede a desvincular a la actora, invocando como causa de despido que hasta la fecha, la trabajadora no había rectificado ni aclarado las manifestaciones declaradas hacia su empleador o realizado denuncia o explicación sobre el maltrato laboral sufrido por parte del Sr, Brunella.

Esgrime que la causa de despido alegada es totalmente injustificada y arbitraria, lo que se traduce en un abuso de la facultad disciplinaria del empleador, toda vez que carece de sustento jurídico y fáctico.

Asimismo, dice que el demandado procede a mencionar en el acta notarial como injuria grave que la actora peticionó a su empleador que la subiera de categoría, de auxiliar de 2da.(experta en el área) a auxiliar de 1°(contable administrativo), lo que fue negado por la patronal, y abonó la suma de $5.000 (suma irrisoria en la economía actual), representativos de la diferencia de bolsillo entre un cargo y otro, como una “atención y muestra de solidaridad”, porque la actora se había mudado recientemente.

Señala que esto demuestra la actitud reticente y hostil del demandado, atento a que el hecho de que la actora solicite un aumento de sueldo o un ascenso de categoría, es parte de sus derechos laborales como trabajadora.

Sostiene que es evidente el grave daño ocasionado a la actora, tanto emocional como psicológicamente, que fue despedida al estar atravesando una licencia laboral por tratamiento psiquiátrico por padecer un Trastorno de ansiedad y estrés laboral, causado por el maltrato laboral como consecuencia de las conductas perpetradas por el demandado, derivado de la sobrecarga laboral sufrida, del maltrato sistemático, continuo y proveniente de su superior jerárquico.

Asevera que el Sr. Brunella atentó en contra de la estabilidad laboral de la trabajadora al operar un despido arbitrario, sin previo aviso, y sin justa causa, incurriendo en una conducta de maltrato y hostigamiento ejercido hacia la Sra. Córdoba, por lo que ella remitió telegrama a la empresa el 31/10/2024, donde procedió a rechazar la supuesta causa de despido, considerándose gravemente injuriada ante la postura de la empresa que sólo ocasionó graves perjuicios en su salud mental y emocional, y reclamó el pago de los salarios adeudados, diferencias salariales, liquidación final, rubros indemnizatorios conforme art. 245 de la LCT, y la entrega del certificado de remuneraciones y servicios, y el certificado de trabajo en los términos del art. 80 de la LCT.

Seguidamente, hace referencia a cada una de las injurias y se refiere al despido arbitrario. Cita normativa, doctrina y jurisprudencia aplicables.

Transcribe las misivas remitidas por la parte actora el 14/04/23, 28/04/23, 31/10/24, 19/11/24 y 06/12/24.

Al finalizar, practica planilla de rubros reclamados, ofrece prueba documental y solicita el progreso de la demanda, con expresa imposición de costas a la parte demandada.

Corrido el traslado de la demanda, el 11/03/25 se apersona el letrado Claudio Cermignani, en nombre y representación del Sr. Osvaldo Daniel Brunella, y contesta demanda.

En primer término, niega todos y cada uno de los hechos relatados por la parte actora y la documental que adjunta.

Luego, da su versión de los hechos. Reconoce la fecha de ingreso y de egreso, tareas realizadas y categoría laboral.

En cuanto a la jornada de trabajo, dice que al igual que los demás empleados del establecimiento, la Sra. Códoba trabajaba de lunes a viernes de 8 a 13 horas y de 14 a 18 horas. Asegura que la actora jamás trabajó 50 horas semanales, ya que de haber sido así, la empresa hubiese recibido multas por infracciones iniciadas por el mismo sindicato (ACARA) que controla activamente al establecimiento en sus inspecciones o ante la mínima queja de los trabajadores. Por ende, asevera que no hubo horas extras y que llegado el horario de almuerzo (de una hora) que está contemplado dentro del horario laboral, la actora que residía cerca del trabajo se retiraba a almorzar a su domicilio y luego retornaba a las 14.

Hace referencia a unos mensajes de WhatsApp, donde la accionante, desde el inicio de la relación laboral, solicitaba permisos al empleador para que justificara sus ausencias al trabajo por diversos malestares que argumentaba e incluso varios contratiempos, o también solicitando adelanto de haberes. Aduce que dicho intercambio de mensajes permite graficar cómo era la relación entre las partes, de donde surge que la empleada no le tenía ningún “miedo” a su empleador, ni resquemor, ni tenía problemas en plantearle sus necesidades al Sr. Brunella y este siempre se mostraba presente, accesible, asentía a sus demandas y pedidos de diversa índole.

Además, indica que la empleada año tras año participaba de todas las fiestas de la empresa, compartiendo la mesa principal con el Sr. Brunella, su esposa Claudia Drago y los hijos del matrimonio, mostrándose feliz, comunicativa y participando activamente de todas las actividades lúdicas organizadas.

En relación al distracto, relata que en el mes de marzo de 2023 se produce la renuncia de uno de los empleados de la empresa, jefe del área contable, y se procede a ascender a ese puesto a la Sra. Antonella Ingalina, lo que molestó a la accionante. Dice que el día jueves 02/03/23 la Srta. Córdoba le pidió al Sr. Brunella ser promovida para el cargo de encargada del área contable en vez de su compañera de trabajo Ingalina, la cual ya venía cubriendo diligentemente las largas ausencias del trabajador renunciante.

Arguye que esto tomó de sorpresa al Sr. Brunella, quien le explicó la situación y le dio a la Sra. Córdoba la diferencia en dinero que implicaba el cargo asumido por la Srta. Ingalina -lo cual

importaba a esa fecha $5.000-, expresándole que en este momento no se podía crear un nuevo cargo para ella y que cada empleado de la empresa cumplía un rol importante dentro del giro de la PYME.

Sin embargo, cuenta que el día viernes la accionante no fue a trabajar sin expresar motivos y el día lunes 06/03/2023 remite un certificado de licencia por enfermedad extendido por la supuesta psicóloga tratante Lic. Rosa Alustuey, donde se afirmaba que padecía ansiedad y estrés laboral y que estos padecimientos son *consecuencia de ser víctima de maltrato laboral por parte de su empleador,* identificando con nombre completo y apellido al Sr. Brunella como el autor de ese ilícito laboral.

Cuenta que ante esta situación el día 15/03/2023 se efectuó el control médico patronal con una médica psiquiatra de la empresa privada “Simle.R”, Servicio Integral Médico y Laboral, para poder corroborar su estado de salud. Dice que como resultado de dicha entrevista, la Dra. Angelita Fernández, Médica Psiquiatra, extendió el alta médica de la empleada Córdoba, consignando en su informe que la actora no tenía ninguna de las sintomatologías que propició su licencia.

Ante esta circunstancia, dice que la patronal envió una carta documento en fecha 18/03/2023 y recepcionada el 22/03/2023, donde se le hacía saber a la trabajadora el alta médica y se la intimaba a que se presente a trabajar bajo apercibimiento de ley. Asimismo, se la intimó a ratificar o rectificar la imputación del ilícito e inconductas endilgadas al Sr. Brunella.

Relata que el día 20/03/23 la accionante presentó un nuevo certificado extendiendo la licencia por 15 días más, reiterando la sintomatología y achacando la causa del padecimiento de la actora al maltrato sostenido desde hace tiempo por parte del empleador.

Aduce que ante ello, el día 22/03/23 se efectuó nuevamente control médico patronal en el centro de Medicina Laboral SIMLE.R, en el cual se iba a entrevistar primero con un profesional del plantel del mencionado centro y posteriormente, con otro médico laboral para corroborar el estado de salud de la trabajadora (con lo cual ya existen tres opiniones médicas o controles por parte de la patronal), a lo cual esta accedió cooperando. Así las cosas, detalla que en Junta Médica interdisciplinaria determinaron que la empleada Córdoba no presenta la gravedad de los síntomas ni el diagnóstico aseverado en el certificado del 20/03 por la psicóloga Alustuey, dándole de alta, siendo avisada la Srta. Córdoba de esta situación.

Así, resalta que tres profesionales de la salud diferentes, en distintas oportunidades (15/03/23 y 21/03/23) integrantes del staff de una empresa privada y reconocida en el medio local de Medicina Laboral, pudieron entrevistar a la Srta. Córdoba e incluso realizarle diversas pruebas psicotécnicas y en los informes que produjeron fueron coincidentes: le dieron de alta, la encontraron apta para trabajar en franca contradicción con el criterio de la psicóloga Alustuey respecto a la sintomatología que afirmaba que padecía la trabajadora dejando de esta manera sin motivo la pretendida licencia por enfermedad.

Esgrime que el día sábado 25/03/23 la Escribana Marcela Benedicto se constituyó en el domicilio de la actora para notificarle fehacientemente las diferentes Altas médicas constatadas por tres profesionales de la salud pertenecientes al staff de SIMLE R, con la consecuencia de que estaba apta para volver a trabajar y además corrían por exclusiva cuenta de la empleada los días de su ausencia laboral. Añade que también se intimó a la trabajadora a rectificar las imputaciones en contra del Sr. Brunella, bajo apercibimiento de considerarse injuriado gravemente por tales afirmaciones con las consecuencias legales que se derivan de tal injuria grave proferida por la empleada. Aduce que nadie atendió al llamado de la escribana, por lo que se tiró bajo la puerta el folio con las actas de notificación y la documentación respaldatoria de los dichos de su empleador y tomando fotos de su domicilio, de todo lo cual dejó constancia en Escritura N°14, 25/03/23.

Asegura que tras la notificación fehaciente practicada por la notaria Marcela Benedicto, el Sr. Brunella esperó a que la Srta. Córdoba concurriera a su trabajo y ante el silencio de la empleada que había sido dada de alta y su omisión a rectificarse de la severa imputación de maltrato laboral que le hiciera, sin que existiera ni un antecedente de esos hechos, se dio por gravemente injuriado produciéndose el despido con justa causa de la trabajadora; todo lo cual fue notificado el 31/03/2023 a cargo de la Escribana María Pía Benedicto, quien instrumentó la notificación en Escritura Pública N° 172. Detalla las causas del distracto laboral expresadas en dicha notificación.

Hace referencia al intercambio epistolar posterior al distracto, esto es, las dos misivas enviadas por la actora en abril del 2023, las que fueron contestadas por el empleador el 20/04/23 y 18/05/23, y las misivas posteriores de octubre, noviembre y diciembre de 2024.

Al finalizar, ofrece prueba documental, impugna la planilla de rubros de la demanda y solicita el rechazo de la acción, con costas a la parte actora.

Por decreto del 20/03/25 se abre la causa a pruebas por el término de cinco días, al solo fin de su ofrecimiento y por decreto del 11/04/25 se llama a las partes a la audiencia de conciliación prevista por el art. 69 del CPL, la que se llevó a cabo el 06/06/25 sin que las partes arriben a un acuerdo.

Mediante escrito presentado el 30/07/25 la parte actora reconoce: capturas de pantalla, recibo de haberes del período 12/2022, fotografías en las cuales figura de fojas 13 a 35, constancia de baja de ARCA firmada en disconformidad, recibo de haberes del período 02/2023 firmado en disconformidad. Asimismo, desconoce: actas de notificación de escritura N.° 14 del 31/03/23 y N.° 72 del 25/03/23 por no tener su firma, capturas de pantalla de fs. 55 a 58 por no contener su firma, y videograbaciones adjuntadas.

Del informe del actuario se desprende que la parte actora ofreció 5 cuadernos de prueba: A1 - Instrumental: Producida; A2 - Informativa: Producida; A3 - Exhibición: Producida; A4 - Testimonial de reconocimiento: Producida y A5 - Testimonial: Parcialmente producida. La parte demandada ofreció 6 cuadernos de prueba: D1 - Instrumental: Producida; D2 - Informativa: Producida; D3 - Testimonial: Producida; D4 - Pericial informática: Producida; D5 - Confesional: Producida y D6 - Reconocimiento: Producida.

El 28/11/25 presenta alegatos la parte actora y el 01/12/25 la parte demandada, a los que me remito en honor a la brevedad.

Por decreto del 03/12/25 se llaman los autos para sentencia, el que notificado y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

I - Conforme a los términos de la demanda y el responde, constituyen hechos admitidos y por ende exentos de prueba, los siguientes: 1) Existencia de la relación laboral entre la Sra. Silvana María Cristina Córdoba y el demandado Osvaldo Daniel Brunella; 2) Fecha de ingreso, tareas realizadas, y categoría laboral “auxiliar de segunda categoría” del CCT 27/88 y 3) Finalización de la relación laboral por despido directo comunicado por el empleador el 31/03/23.

Atento a ello, propongo tener por acreditada la relación laboral y encuadrada dentro del régimen de la Ley 20.744 (reformada) y CCT 27/88.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que corresponden pronunciamiento, conforme el art. 214 del CPCyC, supletorio al fuero, son las siguientes: 1) Jornada de trabajo y justificación del distracto; 2) Rubros y montos reclamados en la demanda; 3) Intereses; 4) Costas procesales y 5) Regulación de honorarios.

Establecido ello, corresponde, seguidamente, analizar el plexo probatorio rendido en la causa, recordando que por el principio o juicio de relevancia, puede el sentenciante limitarse solo al análisis de aquella prueba que considera relevante para la decisión de la cuestión controvertida.

Se tratan a continuación cada una de las cuestiones litigiosas por separado.

Primera cuestión:

1. Controvierten los litigantes respecto de la jornada de trabajo cumplida por la accionante y la justificación del distracto.

2. Analizado el plexo probatorio obrante en la causa, observo lo siguiente:

2.1. La parte actora adjunta como prueba documental recibo de liquidación final, Constancia de Baja de ARCA, Acta notarial de fecha 23/03/2023 y 31/03/2023, intercambio epistolar, certificado médico de fecha 06/03/2023 y de fecha 20/03/2023, Informe de interconsulta psiquiátrica e Informe de junta médica interdisciplinaria. Al contestar demanda, la accionada negó la veracidad de toda la documentación incluso la emanada de ella.

2.2. En el cuaderno de prueba informativa producido por la parte actora, el Correo Oficial acreditó la autenticidad y recepción de las misivas del 14/04/23, 28/04/23, 31/10/24, 19/11/24 y 08/12/24.

Asimismo, obra informe remitido por AFIP en donde adjunta reflejo de datos registrados de la Sra. Córdoba, altas y bajas y aportes realizados.

2.3. En el cuaderno de prueba de exhibición de documentación ofrecido por la parte actora, se intimó al demandado a exhibir la documental solicitada, con lo que dio cumplimiento el 18/08/25.

2.4. En la prueba testimonial de reconocimiento producida por la parte actora, el 20/08/25 compareció la testigo Lic. Rosa Del V. Alastuey de Parra Magariños, Psicóloga clínica, quien reconoció su firma, sello y el contenido de los certificados médicos del 06/03/23 y 20/003/23.

2.5. En el cuaderno de prueba testimonial N.° 5 de la parte actora, comparecieron a declarar los testigos María Delia Álvarez González, Federico Perez Cangemi y Guillermo Federico Petersen.

La testigo Alvarez, quien no fue tachada por las partes, declaró que trabajó para la parte demandada entre octubre del 2021 y enero de 2023. En cuanto a la jornada de trabajo declaró que todos los empleados de la empresa trabajaban de lunes a viernes 8 a 18 horas, con una hora de almuerzo a las 13 horas en la que podían retirarse a almorzar o hacerlo en la oficina; y que cuando había mucho volumen de trabajo habían momentos que se quedaban extra para cumplir con todo. En cuanto al trato entre la actora y el demandado dijo que hasta lo que ella conoce era normal y que ella en algunas ocasiones le comentó que estaba cansada porque trabajaba hacía muchos años y no se sentía reconocida.

El testigo Petersen, quien tampoco fue tachado, declaró que trabajó para la demandada entre el 2018 y el 2021 y ahí conoció a la actora. En cuanto al horario de trabajo, no recuerda si era de 8 a 18 o hasta las 17 horas pero que algunas veces si se quedaban después de hora para poder cumplir con lo que le pedían. En cuanto al trato entre la actora y el demandado dice que siempre fue bueno pero siempre la apuraban con el trabajo y algunas veces tuvieron un par de discusiones o entredichos por ejemplo si le pedían algo urgente y como estaba sola no llegaba.

Por último, la parte demandada formuló tacha en contra del testigo Perez Cangemi en sus dichos ya que se fue de la empresa por un problema evidente que tuvo con el Sr. Brunella ya que manifestó que fue acusado de ladrón y que tuvo un juicio, manifestó también que había presiones y persecución psicológica con respecto a la mera función de control que tiene el empleador, por lo que su testimonio resulta subjetivo.

La parte actora solicitó el rechazo de la tacha interpuesta.

Ahora bien. Debe recordarse que la valoración de la prueba testimonial y las tachas, constituye una facultad propia y privativa de los jueces de grado, quienes pueden inclinarse hacia aquellas declaraciones que les merecen mayor credibilidad para iluminar los hechos de que se trate. Palacio y Alvarado Velloso han expresado que “las reglas de la sana crítica, aunque no definidas en la ley, suponen la existencia de ciertos principios generales que deben guiar en cada caso la apreciación de la prueba y que excluyen, por ende, la discrecionalidad absoluta del juzgador. Se trata, por un lado, de los principios de la lógica, y, por otro lado, de las máximas de experiencias”, es decir de los principios extraídos de la observación del corriente comportamiento humano y científicamente verificables, actuando ambos, respectivamente, como fundamentos de posibilidad y de realidad (cfr. Palacio y Alvarado Velloso en Código Procesal Civil, t. 8, p. 140, Rubinzal-Culzoni, edic. 1994).

Respecto de la tacha interpuesta, corresponde recordar que el hecho de que el testigo haya sido empleada y tenga un juicio pendiente o finalizado en contra de la demandada no es suficiente para

excluir su testimonio como medio de prueba, porque tal circunstancia no inhabilita por sí a que ésta preste declaración sobre la empresa en la cual trabajó y las circunstancias que pudo conocer a raíz de esa vinculación laboral.

Considero que la parcialidad que alega el demandado no impide considerar sus dichos como un elemento más, en la medida que aparezca corroborado por otros elementos de prueba.

Reiterada jurisprudencia vigente en la materia concuerda en señalar que “La existencia de pleito pendiente no importa, de por sí, razón suficiente para desechar las declaraciones de los testigos, sino para analizar con una mayor rigurosidad las mismas” (CNAT, S. II, 2/12/1987, “Morales, Eva Beatriz vs. Cía. General de Fósforos Sud Americana S.A.”; en igual sentido: “CNAT, S. VII, 16/8/1996, “Cicale, Juan F. vs. Laboratorios Promeco S.A.”; CNAT, S.VII, 14/5/1985, “Ortega, Carlos Alberto vs. Seven Up Concesiones S.A.I.C.).

Tampoco se advierten contradicciones en las declaraciones del testigo ni que de sus dichos se desprenda que haya tenido una intención de perjudicar a la accionada y beneficiar a la parte actora.

No cabe perder de vista que se trataba de un compañero de trabajo de la actora, quien además declaró de forma similar con los restantes testigos ofrecidos, por lo corresponde el rechazo de la tacha interpuesta. Así lo declaro.

El testigo Perez Cangemi declaró que trabajó para la demandada desde el 2008 hasta el 2019. Declaró que trabajaban de lunes a viernes de 8 a 18 horas y que a veces tenía que hacer algunas horas extras porque no le alcanzaban las manos para terminar. En cuanto al trato entre la actora y el demandado dice que el Sr. Brunella siempre la presionaba mucho y que a él también, que siempre hubo una presión psicológica. Contestó también que muchas veces la actora le comentó que se sentía agobiada. A las preguntas aclaratorias y repreguntas, respecto de si la empresa abonaba horas extras, respondió que a algunas personas sí pero no sabe si a la actora le abonaban y que a veces no las pagaban en forma y que lo sabe por otros compañeros. Respecto de a qué se refería con presión psicológica dice que los miraba siempre por las cámaras y se lo hacía saber que los estaba controlando.

2.6. En cuanto a la prueba documental acompañada por la demandada, mediante escrito presentado el 30/07/25 la actora reconoce: capturas de pantalla, recibo de haberes del período 12/2022, fotografías en las cuales figura de fojas 13 a 35, constancia de baja de ARCA firmada en disconformidad, recibo de haberes del período 02/2023 firmado en disconformidad. Asimismo, desconoce: actas de notificación de escritura N.° 14 del 31/03/23 y N.° 72 del 25/03/23 por no tener su firma, capturas de pantalla de fs. 55 a 58 por no contener su firma, y videograbaciones adjuntadas.

2.7. En la prueba informativa producida por la demandada, contestó oficio Simler, de donde surge que: a) La empresa SIMLER no tiene vinculación de ningún tipo con el Sr. Osvaldo Daniel Brunella y tampoco con la empresa mencionada; b) La empresa SIMLER presta servicios de medicina laboral; c) La empresa SIMLER es contratada por terceros empleadores y/o compañías para la provisión de servicios de medicina laboral y prestaciones dirigidas al personal de dichas compañías; d-e-f) En fecha 10/03/2023 el Sr. Brunella solicitó a SIMLER que verifique el cuadro de salud de la empleada Silvana Córdoba, quien había presentado un certificado psicológico por maltrato laboral que le concedía una licencia por 15 días, desde el 06/03 al 20/03/2023. Bajo esta premisa, en fecha 16/03 un médico la visitó en su domicilio y realizó el control de ausentismo, le reconoció 3 días. Paralelamente, se la citó a SIMLER a una entrevista con la psiquiatra Angelita Fernández en fecha 15/03/2023 quien le dio de alta porque el diagnóstico no coincidía con el estado actual de la paciente y refirió que “durante la entrevista refirió falta de reconocimiento por su trabajo. No menciona situaciones de maltrato laboral como afirma la psicóloga tratante”. Como la empleada volvió a presentar otro certificado psicológico con reposo laboral por 15 días más, desde el 20/03, arguyendo maltrato laboral; nuevamente el Sr. Brunella le solicitó a SIMLER tercerizar la facultad del empleador del art. 210 LCT, con lo cual, en SIMLER con fecha 22/03/2023, se le hizo a la empleada bajo el consentimiento de esta, una Junta Médica interdisciplinaria, con pruebas psicotécnicos, la cual estaba conformada por el psicólogo Montero y el médico del trabajo Dr. Neme, quienes en su informe hicieron constar que la empleada refirió haber recibido asistencia psicológica de la psicóloga que extendió los certificados en dos sesiones previas a la emisión del certificado. Tras las pruebas realizadas hicieron notar que la empleada exageraba síntomas y concluyeron que “los síntomas y el discurso de la evaluada, con evidentes contradicciones, no se condicen con el motivo por el cual solicita licencia. No se aprecian afecciones emocionales o cognitivas para el desempeño laboral, en

base a la evaluación de las funciones cognitivas que da cuenta de un nivel normal de sus capacidades. Se encuentra psicológicamente apta para retornar a sus tareas habituales.” Adjunta copia de informes médicos.

2.8. En la prueba testimonial ofrecida por la demandada, declararon los siguientes testigos.

El Sr. José Antonio de Tomaso, quien fue tachado por la parte actora, por cuanto no tiene un conocimiento pleno de la tarea, el trato, el rol que ocupaba la actora en la empresa, al ser un cliente que no tenía trato frecuente con ella, por lo que no es un testigo que pueda responder preguntas concretas sobre la cuestión controvertida del pleito. La parte demandada solicitó el rechazo de la tacha interpuesta.

La parte actora también tachó al testigo Ibañez, por cuanto al no haber trabajado en la empresa al mismo tiempo que la actora, no fue testigo presencial del trato que ella recibía y de sus condiciones de trabajo, por lo que no aporta datos de relevancia. La parte demandada solicita el rechazo de la tacha por cuanto el testigo es el que se encarga de la misma tarea que realizaba la actora y pudo declarar sobre la complejidad de su labor.

Analizados los dichos de ambas partes y las declaraciones de los testigos, considero que si bien es cierto que ninguno de ellos tuvo trato personal con la actora ni pueden dar certeza sobre algunas cuestiones, sí fueron claros y concordantes respecto a lo que sí conocen y pudieron dar razón de sus dichos, por lo que no luce razonable desestimar sus testimonios. Atento a ello, corresponde el rechazo de las tachas interpuestas. Así lo declaro.

El testigo de Tomaso declaró que era cliente de la empresa desde hace muchos años; que el horario de atención era desde las 8 de la mañana hasta la 1 de la tarde que paraban para almorzar y volvían a abrir a las 2 de la tarde hasta las 6, de lunes a viernes (pregunta N.° 7). Añadió que sabe que tienen una hora libre, de 1 a 2 de la tarde y que en la empresa había un comedor (pregunta N.° 8).

El Sr. Ibañez declaró que trabaja para la demandada desde marzo de 2023 (pregunta N.° 1) y que conoce a la Sra. Córdoba solo por teléfono, ya que ella era la que gestionaba las obleas de Brunella y él era encargado de la parte de taller en donde trabaja anteriormente y tenían contacto por teléfono. En cuanto a la jornada de trabajo declaró que es de lunes a viernes de 8 a 13 y de 14 a 18 horas y que tienen una hora de descanso para el almuerzo, que algunos empleados se quedan a comer ahí y otros se retiran (pregunta N.° 6) y que esta jornada es común para todos los empleados. En cuanto al trato de parte del Sr. Brunella a sus empleados (pregunta N.° 10) respondió que es un trato agradable, con todos por igual.

La testigo Antonella Ingalina declaró que trabaja para la demandada desde el año 2018 (pregunta N.° 1) y que conoció a la actora en el trabajo (pregunta N.° 2 y 3). En cuanto al trato del empleador con los trabajadores (pregunta N.° 4) y en particular con la actora (pregunta N° 6) respondió que era cordial y amable. De lunes a viernes de 8 a 13 y de 14 a 18 (pregunta N.° 7) y que de 13 a 14 horas es el horario de almuerzo (pregunta N.° 8). En cuanto al ánimo de la Sra. Córdoba en el trabajo y en las reuniones de la empresa, respondió que era normal, participativa.

El Sr. Julio Cesar Reynoso declaró que presta un servicio profesional a Brunella desde hace 8 o 10 años (pregunta N.° 1) y que puede que conozca a la actora pero no la recuerda ya que él va poco a la empresa (pregunta N°2) y que ella fue el día 16/06/23 y que lo recuerda porque el día antes de declarar lo vio (pregunta N.° 4), que ella estaba avisada de que la baja temprana, el dinero y el recibo estaban los primeros días del mes de abril, y como no se presentó, fueron devueltos al empleador, menos la baja y el dinero (pregunta N.° 5) y que después nunca se acercó a retirar los certificados del art. 80 de la LCT (pregunta N.° 7).

Por último, declaró la testigo Susana Andrea Perez. La parte actora tachó a la testigo atento a que demuestra tener una relación cercana con el Sr. Brunella y trabajó para él 4 años, por ende su opinión es subjetiva y mezcla conocimiento personal con el conocimiento profesional que debería tener sobre el caso. Además, habla sobre violencia de genero cuando en realidad en la causa se trata de maltrato laboral.

La parte demandada solicitó el rechazo de la tacha.

Considero que corresponde el rechazo de la tacha interpuesta, atento a que no surge de la declaración de la testigo que tuviera intenciones de beneficiar al demandado ni perjudicar a la parte

actora. La testigo fue clara y dio razón de sus dichos, sin incurrir en contradicciones o impresiciones, por lo que corresponde desestimar la tacha interpuesta. Así lo declaro.

La testigo respondió que era abogada del Sr. Brunella, que le prestaba eventualmente servicios pero no trabajaba en la empresa (pregunta N.° 1) y que ha tenido contacto vía chat con la actora en algunas oportunidades (pregunta N.° 2) porque el Sr. Brunella le informa que la empleada lo había denunciado por maltrato y debía notificarle que el empleador iba a hacer uso del art. 210 de la LCT para el control médico y que necesitaba su domicilio.

2.9. En el cuaderno de prueba pericial informática ofrecido por la parte demandada, el 06/10/25 presentó dictamen pericial el Lic. Alejandro Sebastian Romano -el que no fue impugnado por las partes- de donde surge la autenticidad de las capturas de pantalla adjuntadas y acredita que fueron mantenidas entre el celular de la actora y el del demandado.

2.10. En el cuaderno de prueba confesional ofrecido por la demandada, el 20/08/25 compareció a absolver posiciones la Sra. Córdoba, quien mantuvo la postura asumida en este juicio.

3. El art. 322 del CPCyC, de aplicación supletoria, es claro en cuanto a que la carga de la prueba incumbe a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido y que cada parte debe probar el presupuesto de hecho de la norma que invoca como fundamento de su pretensión.

Con respecto a las horas extras que la parte actora alega haber cumplido, se ha dicho que “si el trabajador aduce haber cumplido durante un determinado lapso horas complementarias, en forma habitual, se requiere una probanza contundente, de la que emane con absoluta certeza la noción de credibilidad. Dicha prueba, debe ser terminante y asertiva, en razón de tratarse de prestaciones totalmente excepcionales y ajenas al desenvolvimiento del contrato individual de trabajo (...)” (Cámara del Trabajo, Sala 3, sentencia del 27/03/2012 “Loto Juan José vs. Expreso Rivadavia SRL s/Despido”).

Cabe recordar, además, lo dispuesto por la Excma. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral y Contencioso Administrativo en los autos "Lopez, Victor Hugo y otros -vs- Rosso Hnos. SH s/ despido - ordinario": "Corresponde señalar que de acuerdo al criterio judicial reinante en la materia, la prueba de las horas extras se encuentra en cabeza del trabajador, y debe ser concluyente y fehaciente tanto en lo que se refiere a los servicios prestados como al tiempo en que se cumplieron, no pudiendo en consecuencia ser acreditadas por meras presunciones (CSJTuc., sent. n° 89 del 07/3/2007). En igual sentido, se ha dicho que cuando el empleador niega la realización de tareas en horas suplementarias, corresponde al trabajador producir la prueba fehaciente tanto respecto a su número, como al lapso y frecuencia (cfrme. CSJTuc., sent. n° 1241 del 22/12/2006). Esta posición ha sido también seguida a nivel nacional por diversos fallos, que repararon en que la prueba de las horas extras debe ser fehaciente, categórica y concluyente, tanto respecto de los servicios prestados como al tiempo de su cumplimiento".

Del plexo probatorio analizado se desprende que casi todos los testigos, incluso los ofrecidos por la actora, declararon que tenían una hora de descanso para almorzar. Lo mismo declararon los testigos de la demandada, que no fueron tachados por la accionante.

Si bien algunos testimonios referenciaron que ocasionalmente debían quedarse fuera del horario de trabajo a terminar alguna tarea, no dieron detalles de cada cuánto ocurría tal situación, con qué frecuencia lo hacían ni cuántas horas debían quedarse.

Por lo expuesto, considero que la actora no probó acabadamente que hubiere trabajado horas extras durante la vigencia de la relación de trabajo que la unía con el accionado, por lo que propongo tener por no acreditado tal extremo invocado por la parte actora.

En consecuencia, considero que la Sra. Córdoba prestó servicios en la jornada legal de la actividad según el convenio colectivo aplicable y ley 11.544. Así lo declaro.

En cuanto al distracto, está admitido por las partes que la relación laboral finalizó por despido directo comunicado por el empleador el 31/03/23.

En el acta notarial en la que comunica el despido, la accionada expone como punto a) que el día 06/03/23 la actora envió certificado de licencia por enfermedad expedido por su psicóloga, donde consignaba que padecía ansiedad y estrés laboral como consecuencia de ser víctima de maltrato laboral por parte de su empleador. En el punto b) indica que posteriormente, el día 20/03/23 la

accionante nuevamente envía un certificado médico psicológico, endilgando nuevamente “ansiedad y estrés laboral por maltratado sostenido ya hace tiempo”, con lo que por segunda vez le atribuye al empleador conductas configurativas de maltrato laboral. En el punto c) aduce que dicha imputación ha tomado de sorpresa al Sr. Brunella, quien siempre se manejó con respecto y consideración hacia sus empleados; por lo que, conforme expresa en el punto d) se la intimó el 25/04/23 a rectificar sus mendaces e injuriantes imputaciones, bajo apercibimiento de considerarse injuriado gravemente por tales afirmaciones. Seguidamente, en el punto e), le indica que: “Resultando que, hasta la fecha, usted no ha rectificado tales manifestaciones declaradas contra su empleador o llevado claridad o realizado denuncia o explicación alguna de los ilícitos que atribuye a mi representado, configurativos de “maltrato laboral” y dado, que, dichas imputaciones de maltrato laboral carecen de sustento alguno y enlodan el buen nombre y honor del Sr. Brunella y su reputación personal y comercial () y considerando que la injuria proferida por usted es de tal gravedad y ha sido vertida con mala fe, se concluye que se hace insostenible la continuación de la relación laboral al impedir la normal convivencia entre las partes”. Finalmente, en el punto f) indica que “sumado a la grave injuria extintiva del vínculo laboral con justa causa, precedieron otra serie de situaciones irregulares que caben mencionar” y enumera las licencias solicitadas por la empleada y los controles médicos realizados.

Así las cosas, tal y como señala el accionado al contestar demanda, la injuria con la que funda el despido directo “como puede advertirse, en el punto d) y e) de la notificación practicada por la Escribana María Pía Benedicto (...) se originó en que transcurrió holgadamente el plazo de 48 horas dado a la trabajadora para que rectificara la imputación de maltrato laboral que le atribuyó a su empleador con mala fe, pese a estar intimada y apercibida de que este se daría por injuriado gravemente extinguiendo la relación laboral, tras lo cual se hizo efectivo el apercibimiento”.

Ahora bien. Preliminarmente, cabe destacar que para la procedencia del despido directo con causa justificada, se exige la constatación de la inobservancia por parte del trabajador de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, que por su gravedad no consientan la prosecución del vínculo, a tal punto de que habiliten el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo contemplado en el art.10 de la LCT.

Asimismo, quien decide la ruptura del vínculo laboral, tiene la carga de probar la justa causa del distracto, es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio (art. 322 CPCYC).

Se ha dicho que es injuria todo acto u omisión contraria a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable al trabajador que lesione el vínculo contractual. Es decir que a fin de analizar un despido disciplinario primero corresponde determinar la existencia de incumplimiento imputable al trabajador por lo que el daño ocasionado por éste ocupa una función secundaria (Ackerman, Mario - Sudera, Alejandro, *Extinción de la relación laboral*, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2008, pág. 401).

La gravedad de la injuria que se invoca en sustento del despido es objetiva, es decir, independiente de la apreciación subjetiva de las partes y su valoración es privativa del juez, la que debe ser analizada desde un punto de vista cualitativo o cuantitativo relacionado ello con la proporcionalidad de la sanción respecto a la falta cometida, la contemporaneidad y razonabilidad en el ejercicio de la potestad sancionadora (art. 242 LCT), en vista que el despido resulta para el trabajador la máxima y más grave sanción disciplinaria ya que significa la ruptura de la relación laboral y la expulsión del seno de la empresa.

Asimismo, cabe destacar que el art. 243 de la LCT determina como requisitos que el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deben comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. La causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas no podrá ser modificada ante la demanda que promoviere la parte interesada (invariabilidad de la causal de despido).

Precisado lo anterior, corresponde señalar que la prueba aportada al caso por la parte demandada, resulta insuficiente para demostrar que el despido se fundó en justa causa, de conformidad a lo prescripto por el art. 242 de la LCT.

Alcanzo esta conclusión luego de ponderar que, si bien la accionante tampoco acreditó los malos tratos alegados, ni la situación de estrés laboral que alegaba padecer (ni tampoco que el culpable de

ello hubiera sido el Sr. Brunella), conforme fuera anticipado, la carga de la prueba sobre el hecho objetivo invocado para la denuncia del contrato recae sobre quien la invoca. En consecuencia, pese a la clara intención del accionado de trasladar a la actora la carga probatoria de los hechos en discusión, en virtud de la naturaleza del despido acaecido en autos, es al empleador demandado a quien le correspondía generar convicción en el magistrado acerca de la existencia de la injuria.

En el caso de autos, la trabajadora únicamente alegó haber padecido malos tratos en el certificado médico presentado en la empresa, más no denunció civil o penalmente al empleador ni perjudicó su buen nombre públicamente, ya sea a través de redes sociales o comentarios en la empresa. Así, no se advierte cómo es que la sola manifestación en un certificado médico de que padeciera estrés por maltrato laboral supuso un incumplimiento contractual de tal magnitud que justificara la máxima sanción prevista por el ordenamiento jurídico laboral.

Ciertamente, el demandado se limita a argumentar que dichas manifestaciones -por sí solas- le ocasionan un daño a su buen nombre personal y comercial, más no acompaña prueba alguna en apoyo de su tesitura.

A mayor abundamiento, el hecho de que en las entrevistas realizadas por los profesionales de Simler, en ocasión del control médico patronal, se hubiera determinado que la trabajadora contaba con alta médica, no supone necesariamente que sus acusaciones en contra del Sr. Brunella fuesen falsas ni implica que la trabajadora no haya sufrido eventualmente comportamientos inaceptables en el marco de una relación de trabajo que la llevaran a padecer ansiedad y estrés laboral. Adoptar una solución contraria llevaría a inhibir que una trabajadora denuncie una situación de acoso o malos tratos por el riesgo a perder su empleo, lo que la conduciría a tener que continuar padeciendo la situación en el tiempo.

En efecto, no resulta compatible con el deber de buena fe y de seguridad, consagrados en los arts. 63 y 75 de la LCT, que el empleador decidiese el despido sin antes abordar la situación tomando otras medidas, como por ejemplo suspender mientras tanto a la dependiente o solicitar la intervención del área de psicología o recursos humanos de la empresa. Tal es el temperamento que en mi opinión correspondía adoptar en atención al desenvolvimiento de la Sra. Córdoba en la empresa; esto es, a su antigüedad (más de 14 años) y al hecho de que no consta en autos que tuviera antecedes disciplinarios.

A ello se le suma el principio protectorio del que se encuentra imbuido el derecho del trabajo, que no se limita al “in dubio pro operario” sino que, además, se extiende a la prueba, con la nueva configuración del art. 9 de la LCT, según el cual: “Si la deuda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarlas se decidieran en el sentido más favorable al trabajador”.

En razón de todo lo expuesto, concluyo que el despido directo comunicado por el empleador el 31/03/23 resultó injustificado. Así lo declaro.

Segunda cuestión:

Pretende la parte actora el pago de la suma de $ 3.110.671,65 (pesos tres millones ciento diez mil seiscientos setenta y uno con sesenta y cinco centavos) según surge de la planilla de la demanda, o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago, por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, vacaciones no gozadas y SAC proporcional.

En relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A, de fecha 01.09.2009” al que nos adherimos en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Ello así por cuanto se ha dicho en el fallo mencionado: “El art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, y al señalar la serie de derechos y libertades que estas últimas “asegurarán al trabajador”,

refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa: retribución justa, salario mínimo vital, igual remuneración por igual tarea, participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa. También lo hace, indirectamente al mentar el descanso y vacaciones pagadas, la protección contra el despido arbitrario y la garantía de los gremios de concertar convenios colectivos de trabajo. En lo relativo a los instrumentos internaciones de jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22, segundo párrafo), el salario ha ocupado plaza en la Declaración Americana de Derechos y Deberes el Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de derechos de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc. Arts. 6 y 7), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (art. 5 inc. e) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. 1° d)".

Y que "Es indudable que "salario justo", "salario mínimo vital móvil", entre otras expresiones que ya han sido recordadas, bien puede ser juzgados, vgr. En punto a la relación adecuada entre los importes remuneratorios y las exigencias de una vida digna para el empleado y su familia, también lo es que, además de ello, el salario se proyecta con pareja intensidad a otro costado de la dignidad del trabajador. Se trata, en breve, de que es preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocida, de manera tan plena como sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto por esta última causa. Atento a que la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio n° 95 sobre la protección del salario, es oportuno hacer cita de las observaciones dirigidas a la República por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, vale decir, el órgano instituido por resolución adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su octava reunión (1926), destinado a ejercer el control regular de la observancia por los Estados Miembros de la obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado. En efecto, a propósito del Convenio n° 95 dicha Comisión, expresa referencia al art. 103 bis. Le recordó a la Argentina el párrafo 64 del "Estudio general sobre protección del salario", de 2003, en cuanto a que el art. 1 del citado convenio, si bien "no tiene el propósito de elaborar un modelo vinculante de definición del término salario, sí tiene como objeto garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de la denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, respecto de las cuestiones que tratan los arts. 3 a 15 del convenio. Es necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y buena fe (Conferencia Internacional del Trabajo, 97 reunión, 2008, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19,22, y 35 de la Constitución).- Más todavía, con todo ello, el órgano Internacional en rigor, persistía o daba seguimiento a las censuras que había dirigido, en 1995, a los beneficios no remuneratorios de los decretos 1477 y 1478 de 1989 y 333 de 1993, "destinados a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia" al concluir en "la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia, y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo. Estos beneficios -añadió- cualquiera sea el nombre que se le pueda dar (primas, prestaciones complementarias, etc), son elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1 del Convenio. (CSJN, "Pérez, Anibal Raúl c/ Disco S.A", 01.09.2009)".

En conclusión, resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera 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, y dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución. Así lo declaro.

Conforme lo prescribe el artículo 214 inc. 5 del CPCyC supletorio, se analizarán por separado cada rubro pretendido.

Indemnización por antigüedad: Este rubro resulta procedente atento a lo considerado en la primera cuestión, respecto de la justificación del distracto (cfr. art. 245 de la LCT). Así lo declaro.

Indemnización sustitutiva de preaviso y SAC sobre preaviso: Teniendo en cuenta lo resuelto anteriormente, el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto por los arts. 231 y 232 de la LCT. Así lo declaro.

Vacaciones no gozadas: Corresponde admitir este rubro por las vacaciones no gozadas en el año 2022, en virtud de lo normado en los arts. 155 y 156 de la LCT, atento a que las vacaciones

proporcionales 2023 se encuentran debidamente abonadas. Así lo declaro.

SAC 1° semestre de 2023: Del recibo de liquidación final adjuntado por la parte actora surge que este rubro se encuentra debidamente abonado, por lo que corresponde su rechazo. Así lo declaro.

Tercera cuestión:

En relación a los intereses a condenar a la parte demandada, corresponde tratar la aplicación de la denominada “Ley de Modernización Laboral” N° 27.802 promulgada el 06/03/2026.

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

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

Planilla de rubros e intereses:

Fecha Ingreso08/12/08

Fecha Egreso31/03/23

Antiguedad14a 3m 23d

Categoría CCT 27/88Administrativo – Auxiliar de 2°

JornadaCompleta

Base Remuneratoria

Básico$135.013,06

Antiguedad$20.927,02

Asignación Vacacional$6.494,90

Sueldo Bruto$162.434,99

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Indemnización por antigüedad$2.436.524,83

$162.434,99 x 15 =

Rubro 2: Indemnización por preaviso$324.869,98

$162.434,99 x 2 =

Rubro 3: Sac s/preaviso$27.072,50

$3.247.869,98 / 12 =

Rubro 4: Vacaciones no gozadas 2022$181.927,19

$162.434,99 / 25 x 28 =

Total Rubros 1 al 4 en $ al 31/03/2023$2.970.394,50

ART. 55 Ley 27802 – 31/03/2023 al 28/02/2026 Monto Intereses / AjusteMonto Total

Inc. a) Tasa pasiva

Intereses Moratorios ajustados a tasa pasiva BCRA $12.744.090,00$15.714.484,50

Inc.b) Tope Máximo

IPC (INDEC) + 3% anual$23.762.580,00$26.732.974,50

Inc. c) Tope Mínimo

67% de inc. b)$15.920.929,00$18.891.323,50

Total Rubros 1 al 4 en $ al 28/02/2026 – Piso Mínimo$18.891.323,50

Cuarta cuestión:

Con relación a las costas procesales, atento al principio objetivo de la derrota y lo normado en el art. 61 y cctes. del CPCyC, por el progreso de la demanda, corresponde imponer las costas íntegramente a la demandada, por resultar vencida. Así lo declaro.

Quinta cuestión:

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

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso “1” de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que según planilla precedente resulta al 28/02/26 la suma de $ 18.891.323,50 (pesos dieciocho millones

ochocientos noventa y un mil trescientos veintitrés con cincuenta centavos).

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito, lo dispuesto por los artículos 15, 38, 39, 42, 59 y concordantes de la ley N° 5.480; y art. 1 de la Ley N° 24.432, ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan honorarios de la siguiente manera:

1) A la letrada Erika Lihuel Díaz Gordillo (matrícula profesional 10761) por su actuación en el doble carácter por la parte actora en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 4.000.000 (pesos cuatro millones).

2) Al letrado Claudio Cermignani (matrícula profesional 4633) por su actuación en el doble carácter por la parte demandada en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 2.900.000 (pesos dos millones novecientos mil).

3) Al Lic. Alejandro Sebastián Romano, por su actuación profesional en estos autos, la suma de $ 600.000 (pesos seiscientos mil). Así lo declaro.

En mérito a lo expuesto,

Resuelvo:

I - Admitir parcialmente la demanda promovida por la Sra. Silvana María Cristina Córdoba, DNI 31.588.024, con domicilio en Inca Garcilaso 2051, de esta ciudad, en contra de Osvaldo Daniel Brunella, con domicilio en Country Las Rosas 1, Lote 4, Yerba Buena, Tucumán, por lo considerado. En consecuencia, se condena a este último al pago de la suma total de $ 18.891.323,50 (pesos dieciocho millones ochocientos noventa y un mil trescientos veintitrés con cincuenta centavos) en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso y vacaciones no gozadas 2022; la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales) a la orden de este juzgado y como pertenecientes a los autos del título, bajo apercibimiento de ley, observándose el cumplimiento de las normas tributarias y previsionales federales.Asimismo, se absuelve a la demandada de lo reclamado en concepto de SAC proporcional 1° semestre de 2023.

II – Costas: conforme se consideran.

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

1) A la letrada Erika Lihuel Díaz Gordillo (matrícula profesional 10761) la suma de $ 4.000.000 (pesos cuatro millones).

2) Al letrado Claudio Cermignani (matrícula profesional 4633) la suma de $ 2.900.000 (pesos dos millones novecientos mil).

3) Al Lic. Alejandro Sebastián Romano la suma de $ 600.000 (pesos seiscientos mil).

IV - Practíquese y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal oportuna (art. 13 Ley 6204).

Regístrese, archívese y hágase saber.

Ante mí:

Actuación firmada en fecha 26/03/2026

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

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