Expediente: **2041/25**
Carátula: **QUINTANA GRACIELA NOEMI C/ LUZ MEDICA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **07/08/2026 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20296401243 - QUINTANA, GRACIELA NOEMI-ACTOR
90000000000 - LUZ MEDICA S.A., -DEMANDADO
20296401243 - GACIOPPO, HUGO PATRICIO-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo VI° Nom.

ACTUACIONES N°: 2041/25

H105016317405

JUICIO: QUINTANA GRACIELA NOEMI c/ LUZ MEDICA S.A. s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 2041/25

San Miguel de Tucumán, 06 de agosto de 2026.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "QUINTANA GRACIELA NOEMI c/ LUZ MEDICA S.A. s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

RESULTA:

Por escrito del 19/11/25 el letrado Hugo Patricio Gacioppo Ramasco se apersonó en representación de la sra. GRACIELA NOEMÍ QUINTANA, DNI n° 18.665.546, domiciliada en calle Frías Silva n° 943 de esta ciudad y demás constancias personales que obran en poder ad litem. En tal carácter interpuso demanda en contra de LUZ MÉDICA SA, CUIT 30-71731640-8 (en adelante LM SA), ubicada en calle Marcos Paz n° 953 de esta ciudad por la suma de $26.804.858 en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, SAC/preaviso, diferencias de haberes desde agosto de 2023 a julio de 2025, diferencias de asignaciones no remunerativas, haberes completos de Julio y agosto de 2025, 2 días de septiembre de 2025, SAC/proporcional 2025 y vacaciones proporcionales 2025 y a hacer entrega de una nueva certificación de servicios y certificado de trabajo.

Precisó que el 01/01/2015 comenzó a trabajar en el establecimiento de calle Marcos Paz n° 953 bajo la categoría de “Administrativa”, aunque por sus labores y antigüedad le correspondió ser encuadrada como "administrativa de primera" del CCT n° 122/75. Expuso que se desempeñó en horarios rotativos, de lunes a viernes de 8 a 14 h o de 14 a 20 h y los sábados de 8 a 12 h, pero que se encontró deficientemente registrada como trabajadora de jornada parcial. Alegó que el último sueldo que cobró fue el de junio de 2025 por un monto de $540.000, cuando debió percibir $1.179.475,07.

Con respecto al distracto, manifestó que por telegrama laboral (TCL) del 25/08/25 intimó a LM a regularizar su situación laboral, bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida, siendo

que mediante carta documento (CD) del 28/08/25 la empresa negó que debiera hacerlo y la intimó a retomar tareas. Fue así que mediante TCL del 01/09/25 la accionante efectuó denuncia del contrato de trabajo.

Finalmente, practicó planilla de rubros y solicitó actualización de intereses mediante la aplicación de tasa activa.

Por decreto del 20/02/26 se dispuso que, previo a la declaración de incontestación de demanda, la Dirección de Personas Jurídicas de la provincia informe el último domicilio registrado de Luz Médica SA, entidad que se expidió en fecha 26/02/26.

A través de proveído del 27/02/26 se declaró incontestada la demanda por parte de Luz Médica SA y la apertura de la causa a pruebas.

En fecha 18/05/26 se realizó la audiencia de conciliación a la que asistió el letrado Hugo Gacioppo. Surge de su contenido la incomparecencia de la parte demandada, que se tuvo por intentado el acto conciliatorio y que en el marco del Protocolo de Oralidad establecido por Acordada CSJT n° 633/25 se determinó el plan de trabajo y se proveyó de la admisibilidad probatoria.

El 30/06/26 se desarrolló la audiencia de recepción de pruebas, a la que asistió la accionante junto con su mandante Gacioppo Ramasco. Se recibieron declaraciones testimoniales y Secretaría Actuaria informó oralmente sobre las pruebas producidas (conf. art. 102 del CPL): El actor ofreció 4 pruebas: 1) Documental: producida. 2) Informativa: producida. 3) Exhibición de documentación: producida. 4) Testimonial: parcialmente producida. A su vez, se les otorgó a las partes el plazo de cuatro días para ofrecer alegatos.

En informe del 27/07/26 se consignó que sólo la parte actora presentó alegatos y por disposición del 28/07/26 se dispuso el pase de la causa a despacho para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

I. Tal como adelantó se tuvo por incontestada la demanda por parte de LM SA, quien sería el empleador de la actora por lo que, de acuerdo con lo dispuesto por el 2° párrafo del art. 58 de la LCT, corresponde presumir que los hechos invocados en la demanda son ciertos, salvo prueba en contrario; aunque vale recalcar que esta presunción en contra del empleador cobra operatividad relativa a partir de la acreditación del hecho principal, esto es, la prestación de servicios laborales.

Este es el criterio seguido por el Máximo Tribunal Provincial, según el cual la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno exime al accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal (cf. sent. n° 1020 del 30/10/2006 “Díaz Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz SAIF s/ Despido”; sent. n° 58 del 20/02/08 “López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/ Despido”; sent. n° 793 del 22/08/2008 “Salcedo Reneé César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros”, entre otros).

Entonces, demostrada aquella, la inversión de la carga probatoria dispuesta en el art. 58 del CPL no impide al juzgador pronunciarse conforme las acreditaciones y constancias que obran en el expediente y que reputa válidas probatoriamente, como así también fijar la extensión de la presunción y aplicar el derecho correspondiente.

En mérito de lo expuesto, estoy en condiciones de aseverar que la prueba adjuntada a la causa permite corroborar la existencia de una relación laboral entre las partes. Así las cosas, en mérito de la incontestación de demanda en que incurrió la firma accionada, es factible tener por reconocida y auténtica la documentación que se le imputa -recibos de sueldo y misivas-, de acuerdo a lo

dispuesto en el art. 88 CPL. Sobre la materia, la CSJT tiene dicho que "*Las partes deberán reconocer o negar categóricamente los documentos que se les atribuyen y la recepción de las cartas, telegramas y facsímiles que les hubieran dirigido. El incumplimiento de esta norma determinará que se tenga por reconocidos o recibidos tales documentos*" y la doctrina es conteste en afirmar que el demandado tiene la carga de reconocer o desconocer los documentos que se le atribuyen pero no respecto de aquellos que emanen del actor o de terceros (cfr. Gozaíni, Osvaldo A.: "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Comentado y Anotado", T. II, pág. 296; Arazi-Rojas: "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación Comentado, Anotado y Concordado", T. II, pág. 230; etc.), y que resulta arbitrario asignar un sentido negativo al silencio del accionado, que no tenía obligación de expresarse sobre el particular (cfr. CSJT, "Leone, Alfio vs. López, Rosauro Antonio y otro s/ Acción posesoria", sentencia N° 325 del 19/4/2006; "Santucho Mauro Saúl vs. Caja de previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán s/ Nulidad de resolución", sentencia N° 57 del 27/02/2007).

En efecto, tanto los recibos de sueldo -instrumentos que poseen significativa eficacia probatoria para acreditar la existencia de una relación laboral por consignar el pago de la remuneración que constituye la contraprestación esencial que el operario percibe por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo- como las CD proporcionados por la actora como parte de su prueba documental revelan aquella vinculación entre la sra. Quintana y Luz Médica SA, CUIT 30-71731640-8. Así lo declaro.

II. Ahora bien, conforme lo establecido en el art. 265 inc. 5 del CPCC supletorio, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que me expediré son: 1) Extremos de la relación laboral: fecha de ingreso; tareas y categoría profesional; remuneración percibida y devengada. 2) Con respecto a la extinción: el despido y su justificación. 3) Procedencia de los rubros reclamados. Intereses. Planilla de condena. Costas. Honorarios.

PRIMERA CUESTIÓN: fecha de ingreso; tareas y categoría profesional; jornada y su calificación; remuneración percibida y devengada.

Fecha de ingreso:

La sra. Quintana aseguró que se colocó bajo dependencia de LM SA el 01/01/2015 mientras, aun cuando existió incontestación de demanda, la documentación laboral imputable a la contraria -oportunamente declarada veraz- indica que lo hizo recién el 08/01/2015.

Considero que la única prueba idónea para dilucidar este extremo fue la testimonial. Sin embargo, las declaraciones no lograron corroborar la fecha de ingreso invocada por la actora, aun cuando depusieron dos ex compañeras de trabajo de LM S.A. En efecto, la sra. María Gil Cesareo manifestó que la sra. Quintana ingresó en enero de 2015, aunque no pudo precisar el día, mientras que la sra. María Teresa Venturelli señaló que ello ocurrió los primeros días de enero de 2015.

Estimo que tales testimonios no resultaron suficientes para tener por acreditada, con el grado de certeza exigible, la fecha de ingreso alegada en la demanda, pues ambas declarantes incurrieron en imprecisiones sobre un aspecto esencial del contrato de trabajo bajo examen.

En particular, si bien la declaración de la sra. Venturelli parecería relativamente más específica, tampoco reviste eficacia convictiva desde que es posible interpretar que la expresión "*en enero de 2015los primeros días*" comprende tanto el día 1 como el día 8 de enero, fecha esta última que se encuentra respaldada por la prueba documental incorporada a la causa.

En tales condiciones, no habiendo logrado la actora desvirtuar la fecha de ingreso que emerge de la documentación acompañada, corresponde tener por acreditado que la relación laboral se inició el

día 08/01/2015. Así lo declaro.

Tareas y categoría profesional:

La actora precisó que estuvo encargada de la atención al público, carga de datos, recepción y manejo de documentación y que estuvo deficientemente registrada como “Administrativa” ya que por sus funciones y antigüedad debió serlo bajo la categoría “Administrativa de primera” del CCT 122/75. No existe versión de la contraria al respecto.

Considero que tanto la prueba testimonial como las previsiones del CCT 122/75 conducen inequívocamente a reconocer que la categoría profesional que correspondió a la accionante era la de "Administrativa de primera". En efecto, ambas testigos coincidieron en que se desempeñó como empleada administrativa, siendo que entre ambas alegaron que sus funciones consistían en atender al público, emitir facturación, otorgar turnos, atender el teléfono y entregar fichas a los médicos del sanatorio.

Dicha conclusión encuentra pleno sustento en el art. 30 del CCT, que clasifica al personal administrativo en tres categorías: a) Administrativo de primera: desempeña tareas de responsabilidad que requieran conocimientos de la organización de la oficina; posee redacción propia y práctica; recibe órdenes directas del jefe (operadores de máquinas cuenta-correntista, telefonistas con más de cuarenta líneas de operación directa, facturista-calculista, cajero, liquidador de pago, secretaria de sala o consultorios, etc). b) Administrativo de segunda: efectúa tareas que requieran práctica y conocimientos generales de la organización y funcionamiento de la oficina en que actúa y posea cierta práctica para el desempeño de sus tareas (taquidactilógrafo, facturista, personal de correspondencia, telefonista de conmutador con 20 a 40 líneas internas y, en general, todo personal que sin pertenecer a la primera categoría, por la índole de sus tareas, colabora directamente con el jefe, el encargado o el administrativo de primera). Este personal pasa automáticamente a primera categoría al cumplir tres años de antigüedad en la segunda categoría. c) Administrativo de tercera: este empleado no requiere ejercicio de criterio propio (telefonista hasta 20 líneas internas, empleados de archivo, fichero, boleterías, etc). Este personal pasa automáticamente a segunda categoría al cumplir dos años de antigüedad en la institución.De este modo, confrontadas las tareas efectivamente desarrolladas por la actora con la descripción convencional y ponderando, además, que registró una antigüedad superior a diez años en el establecimiento, no cabe sino concluir que debió ser encuadrada como "Administrativa de primera", resultando insuficiente la registración efectuada por la demandada. Así lo declaro.

Jornada y su calificación:

1. La sra. Quintana afirmó que de lunes a viernes trabajó en turnos rotativos de 8 a 14 h o de 14 a 20 h y los sábados de 8 a 12 h y que, aunque estuvo deficientemente registrada como trabajadora de jornada parcial, debió serlo como ´jornada completa´ en tanto superó los 2/3 de la normal y habitual. No existe versión de la demandada con relación a esta cuestión.

2. Es oportuno recalcar que legalmente la jornada completa se presume y que la extraordinaria debe ser acreditada con prueba fehaciente. Así, la ley de jornada de trabajo (LJT n° 11544) prescribe que su duración no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales y considera dicho lapso como de “jornada completa” (art. 1).

También la LCT regula este tema. El art. 198 dispone que la reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. De esta norma se colige que la “jornada normal de trabajo” es la regla y la “jornada reducida” la

excepción y que, a su vez, esta reducción puede ser establecida por las disposiciones legales o acuerdos de partes.

A su vez, el art. 14 del CCT aplicable estipula que los establecimientos respetarán las jornadas normales y habituales de trabajo.

3. Estimo que la prueba testimonial ratificó la postura propuesta por la reclamante pues ambas declarantes corroboraron el rango horario invocado por aquella, por lo que -no habiendo prueba en contra- concluyo que trabajó un total de 34 h semanales, superando los 2/3 de las normales de la actividad (art. 92 *ter* LCT, según su redacción vigente a la época de la relación laboral) y que debió ser considerada dependiente de jornada completa. Así lo declaro.

Remuneración percibida y devengada:

La accionante indicó que en junio/25 percibió su mejor remuneración de $540.000 pero que por su categoría y jornada debió cobrar $1.179.475,07 (compuesto por $982.895,87 de básico y $196.579,20 de escalafón por antigüedad).

Debo decir que tengo por cierta la remuneración percibida -aun cuando no existe en autos prueba que la avale- en mérito del silencio que mantuvo la demandada al respecto (art. 60 CPL).

Con relación a la remuneración devengada estaré a los valores comunicados por el Sindicato FATSA mediante informe remitido el 22/05/26 en CPA n° 2. De este modo, a la fecha de la extinción, por su categoría de “Administrativo de primera” la sra. Quintana debió cobrar un salario básico de $948.445,49. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: Con respecto a su extinción: el despido y su justificación.

1. Valorando lo anteriormente resuelto con relación a la autenticidad y recepción de las misivas remitidas por la empresa a la accionante, es claro que la vinculación se extinguió por despido indirecto comunicado por ésta mediante TCL de fecha 01/09/25 por el cual comunicó en lo pertinente: “*Rechazo en todos sus términos la carta documento remitida por su parte en fecha 28/08/2025Ratifico íntegramente telegrama remitido con anterioridad, en especial condiciones laborales denunciadas y rubros debidamente intimados y adeudados. Niego encontrarme correctamente registrada, niego que uds. hayan cumplido con todas las obligaciones laborales, niego haberme ausentado de mi lugar de trabajo, niego perseguir un enriquecimiento sin causa, lo cierto es que uds. en forma sistemática me niegan el acceso a mi lugar de trabajo tal cual lo denuncie en mi anterior misiva. Por lo expuesto ante vuestra negativa a reconocer mi verdadera fecha de ingreso, vuestra negativa a reconocer mi verdadera jornada laboral, vuestra negativa a reconocer mis verdaderas tareas, vuestra negativa a reconocer verdadera categoría profesional, vuestra negativa a abonar diferencias de haberes y asignaciones no remunerativas y SAC desde agosto/2023 a julio/2025 inclusive, haberes completo mes de julio todo lo cual me genera un grave perjuicio moral y patrimonial por lo que me considero injuriada y despedida por vuestra culpa en términos del art. 242 y 246 de la LCT*”. Del texto se desprende la remisión a la misiva remitida el 25/08/25 por la cual la reclamante intimó en los siguientes términos: “*Intimo a uds. en un plazo perentorio de 30 dias a regularizar mi situación laboral, registrándome en libro de remuneraciones, ANSeS, obra social y sindicato de acuerdo a mis verdaderas condiciones de trabajo con fecha de ingreso 1/01/2015 con tareas de administrativa con jornada laboral de turnos rotativos de 8 a 14 hs, de 14 a 20 hs de lunes a viernes y los dias sábados de 8 a 12hs. Encontrándome deficientemente registrada como empleada de jornada parcial cuando supero ampliamente las 2/3 partes de la jornada conforme lo expresado por el art 92 ter de la LCT. Abonándome de menos mis haberes ya que no se tienen en cuenta mis reales condiciones laborales; todo bajo apercibimiento de lo dispuesto por art. 242 y 246 de la LCT y de realizar las correspondientes denuncias ante los organismos de contralor laboral y fiscal. Asimismo como uds. me abonan en forma deficiente mis haberes estando muy por debajo del básico convenio para mi categoría profesional, jornada de trabajo y fecha de ingreso la intimo plazo perentorio de 48 hs. me abone diferenciasbajo apercibimiento de considerarme gravemente injuriada y despedida por vuestra exclusiva culpa y de iniciar acciones judiciales. En igual sentido intimo plazo de 30 dias el ingreso de los aportes retenidos y no efectuados bajo apercibimiento de lo dispuesto en art. 132 bis de la LCT y de iniciar acciones judiciales. Denuncio a todos los efectos legales que en fecha abril de 2024 me*

obligaron a renunciar mediante telegrama bajo amenazas de perder mi fuente laboral, siendo la misma nula y sin ningún valor, sin embargo y a pesar de ello yo nunca deje de prestar tareas me mantuve en forma continuada e ininterrumpida prestando servicios para uds. desde 1/01/2015 hasta el día de la fecha. Ante vuestra negativa a permitirme el ingreso a mi lugar de trabajo intimo a ud. a que en el plazo perentorio de 48 hs. aclare mi situación laboral y me provea de trabajo efectivo, bajo apercibimiento. En caso de silencio, negativa rechazo o ambigüedad de considerarme injuriada y despedida en los términos del art. 242 la LCT".

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

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

En este sentido, enseña Mario Ackerman que la injuria laboral es la "*conducta de las partes (acto u omisión) que afecta el vínculo laboral de un modo tal que justifica que la parte que no incurrió en ella rescinda el contrato con tal invocación. La entidad de tal afectación es habitualmente identificada como la proporcionalidad entre el acto y la sanción. Esta condición -es decir la presencia de la injuria- es necesaria y no suficiente ya que se exige, además, que la respuesta sea contemporánea u oportuna...Es injuria todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes que lesione, así el vínculo contractual*..." (Tratado de Derecho del Trabajo - Tomo IV, pág. 286). Entonces, es relativa toda calificación que las partes hagan del conflicto porque siempre será el juez quien deba calificar los sucesos como agraviantes, no pudiendo decirse a priori que un hecho determinado constituya injuria en términos absolutos. Ello por cuanto dicha circunstancia, objetivamente considerada, puede configurar injuria en un caso y no serlo en otro.

En síntesis, su auto calificación no será determinante frente al claro precepto del art. 242 LCT y habrá despido directo o indirecto por justa causa cuando el juez concluya que la parte contractualmente ofendida reaccionó en forma oportuna y proporcional frente a un incumplimiento contractual constitutivo de una injuria.

De la misma manera, es relevante señalar que la carga de probar incumbe a quien afirma un hecho controvertido, siendo que cada una de las partes deberá probar el presupuesto de hecho de la norma que invoque como fundamento de su pretensión, defensa o excepción, de acuerdo a lo prescripto por el art. 302 CPCC, de aplicación supletoria, art. 14 CPL (conf. CSJT, sent. 792/2018, "Serrano vs Soria") y que cuando son diversas las causales invocadas para el despido -como sucede en este caso-, basta la acreditación de una de ellas, siempre que sea de gravedad o entidad suficiente para justificar la medida extintiva (conf. CSJT, sent. 1058/2006, "Roldán vs Instituto San Pedro"; sent. 468/2012, "Coria vs Libertad"; sent. 372/2006, "Pérez vs. Cruz Alta"; sent. 197/2010, "Pons vs. Plásticos"; entre otras).

3. En virtud de haberse acreditado en la presente resolución la deficiente registración de la categoría profesional y de la jornada laboral de la sra. Quintana -circunstancias que derivaron en una incorrecta liquidación y pago de sus remuneraciones-, corresponde concluir que la denuncia del

contrato de trabajo efectuada resultó ajustada a derecho. La legitimidad del despido indirecto encuentra sustento en el régimen jurídico laboral vigente y en la doctrina jurisprudencial consolidada, que reconocieron de manera reiterada que la registración deficiente del vínculo laboral constituye un incumplimiento grave de las obligaciones esenciales del empleador, en tanto afecta derechos fundamentales del trabajador, entre ellos, el derecho a percibir íntegramente la remuneración que legalmente le corresponde.

En este sentido, el art. 52 de la LCT impone al empleador el deber de llevar registros laborales veraces, completos y actualizados, en los que deben consignarse correctamente, entre otros extremos, la fecha de ingreso, la categoría profesional, la jornada de trabajo y las remuneraciones abonadas. La omisión o consignación inexacta de tales datos configura un incumplimiento de dicha obligación legal.

Asimismo, la registración deficiente del contrato de trabajo -ya sea mediante la consignación de una fecha de ingreso posterior a la real, una categoría profesional inferior a la efectivamente desempeñada, una jornada menor a la cumplida o una remuneración inferior a la verdaderamente percibida- lesiona los derechos del trabajador y repercute negativamente tanto en la determinación de sus créditos laborales como en sus derechos previsionales.

Desde esta perspectiva, en el caso bajo examen ha quedado demostrado un incumplimiento grave de las obligaciones legales a cargo de la empleadora, que no sólo vulneró el principio de buena fe que debe presidir la ejecución del contrato de trabajo (art. 63 LCT), sino también el deber de abonar íntegramente la remuneración correspondiente a las tareas efectivamente desarrolladas (arts. 103 y concordantes de la LCT).

En consecuencia, la deficiente registración acreditada constituyó una injuria de entidad suficiente en los términos del art. 242 de la LCT, al tornar razonablemente inexigible la prosecución del vínculo laboral y justificar la decisión de la trabajadora de colocarse en situación de despido indirecto en fecha 01/09/2025. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: procedencia de los rubros reclamados.

De conformidad a lo establecido en el art. 214 inc. 6 del CPCC, corresponde tratar lo concerniente a los rubros y montos reclamados.

Indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes despido: atento a lo decidido, corresponde que prosperen estos rubros de acuerdo a lo prescripto por los arts. 232, 233, 245 y 246 de la LCT.

Vacaciones proporcionales 2025: la accionante es acreedora de este reclamo atento la falta de acreditación de su pago y a lo dispuesto por el art. 156 de la LCT.

SAC/proporcional 2025: se admite el reclamo atento la falta de constancia de su pago.

Haberes completos de julio y agosto de 2025, 2 días de septiembre de 2025: no surge de la causa prueba alguna de su pago, por lo que se admite el reclamo de los haberes completos de julio y agosto/2025. Vale aclarar que el reclamo por el mes de setiembre prospera parcialmente, ya que sólo corresponde el pago de un (1) día debido a que el despido se perfeccionó el 01/09/2025.

SAC/preaviso: resulta procedente este rubro conforme lo resuelto con por la CSJT en la causa “Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani” (sent. n° 107 del 07/03/12).

Diferencias de haberes desde agosto de 2023 a julio de 2025: en primer lugar debo recalcar que la demandada no impugnó los montos que la accionante empleó para efectuar los cálculos y

confeccionar su planilla liquidatoria, por lo que los considero tácitamente admitidos. Por otro lado, es claro que la accionante es acreedora del reclamo por cuanto existió un pago deficiente por incorrecta registración de jornada y categoría.

Entonces corresponde admitir el rubro. De este modo, el cálculo se efectuará de acuerdo a los valores señalados en el apartado “remuneración” de la presente resolutiva y a las escalas salariales que surjan del informe remitido en CPA n° 2.

Diferencias de asignaciones no remunerativas desde agosto de 2023 a julio de 2025: se rechaza el rubro atento a que la parte accionante no sólo no lo cuantificó sino que tampoco brindó parámetro alguno que permita conocer de manera certera su pretensión.

Por otro lado, teniendo en cuenta que no obra en la causa prueba alguna de entrega de la documentación prevista en el art. 80 de la LCT luego de vencido el plazo de 30 días de extinguido el contrato, cabe señalar que al momento de extinguirse en vínculo se encontraba vigente la Ley N°27742 por lo que corresponde estar a lo allí dispuesto. Su reclamo se admite.

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

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

BASE DE CÁLCULO:

Los rubros declarados procedentes se calcularán sobre la base de la remuneración devengada correspondiente a un trabajador con la categoría de “Administrativo de primera” según CCT n° 122/75 que cumplió jornada completa de labor con inclusión de los rubros no remunerativos. Ello con sustento en los precedentes en el orden nacional “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA” (CSJN, sent. 01/09/2009, Fallos 332:2043) y en especial “González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro S/ Despido” (CSJN, sent. 19/05/2010, Fallos 333:699) y “Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA” (CSJN; sent. 04/06/2013), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dec. Ley 11.549/56) -norma internacional de grado superior- criterio al que adhiere nuestra Corte local in re “Parra Pablo Daniel vs. Garbarino SAICI s/ Cobro de pesos” (sent. N° 51 del 11/02/2015).

En igual orden de ideas, considero que resulta legítimo el ejercicio -por parte del magistrado laboral- de su facultad de incluir rubros no remunerativos en la determinación de la mejor remuneración normal y habitual, sin necesidad de requerimiento alguno de la parte actora. Por lo tanto, adhiero a lo plasmado por la Cámara de Apelaciones del Trabajo -Sala II- en la causa “Díaz Vázquez Francisco Alcides Jesús c/ Citytech S.A.” (expte. N° 416/17) por cuanto dispuso, por sentencia n° 225/2019 en lo pertinente: *“resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera tal plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario. Dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución*”. Así lo declaro.

INTERESES:

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (arts. 128 y 149 Ley N° 20744) y se calcularán conforme lo dispuesto por el art. 55 de la Ley de Modernización Laboral N° 27802 -modificatoria de la LCT-. En efecto, tal como lo prevé dicha norma, el método allí previsto se aplicará para los juicios en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva, a la fecha de la entrada en vigencia de esa ley, como lo es la presente causa traída a estudio. Como corolario de ello, los rubros declarados procedentes, se actualizarán de acuerdo a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA), contemplando los topes establecidos en los incisos b) y c) del mencionado precepto, y aplicando dichas pautas si correspondiere.

PLANILLA DE CONDENA:

Ingreso08/01/15

Egreso01/09/25

Antigüedad10 años, 7 meses y 24 días

Categoria:Administrativa de primeraconforme CCT 122/75

Básico$948.445,49

Escalafón$189.689,10

Total###########

1) Indemnización por antigüedad

$ 1.138.134,59 X 11 años $ 12.519.480,47

2) Indemnización sustitutiva del preaviso

$ 1.138.134,59 X 2 meses $ 2.276.269,18

3) Integración mes de despido

$ 1.138.134,59 / 30 x 29 días $ 1.100.196,77

4) SAC s/ Preaviso

$ 1.138.134,59 /12 $ 94.844,55

5) Haberes mes de despido

$ 1.138.134,59 /30 x 1 $ 37.937,82

6) Haberes julio y agosto 2025

Julio $666.856,98

Agosto $726.874,10 $ 1.393.731,08

7) Vacaciones proporcionales 2024

$ 1.138.134,59 / 25 x 28 x(203/360) $ 718.795,22

8) SAC proporcional

$ 1.138.134,59 / 2 x 23/180 $ 72.714,15

Total Rubros 1) al 8) $ al 06/09/2025 $ 18.213.969,24

IPC + 3% anual al 28/07/2026 34,09 %

tasa pasiva BCRA al 28/07/2026 28,90 % 28,90 % $ 5.263.837,11

Piso 67% x (IPC + 3% anual) al 28/07/2026 22,84 %

Total Rubros 1) al 8) $ al 28/07/2026 **$ 23.477.806,35**

9) Diferencias salariales

Analisis de tasa aplicable a las diferencias salariales

Mes IPC + 3% anual al 28/07/2026 tasa pasiva BCRA al 28/07/2026 Piso 67% x (IPC + 3% anual) al 28/07/2026 Mediana al 28/07/2026

08/23 623,68 % 302,65 % 417,86 % 417,86 %

09/23 562,37 % 268,39 % 376,79 % 376,79 %

10/23 485,89 % 234,45 % 325,54 % 325,54 %

11/23 429,42 % 202,42 % 287,71 % 287,71 %

12/23 377,45 % 174,05 % 252,89 % 252,89 %

01/24 300,97 % 151,00 % 201,65 % 201,65 %

02/24 227,12 % 131,23 % 152,17 % 152,17 %

03/24 177,13 % 115,20 % 118,68 % 118,68 %

04/24 146,99 % 104,32 % 98,49 % 104,32 %

05/24 123,72 % 97,94 % 82,89 % 97,94 %

06/24 109,61 % 92,86 % 73,44 % 92,86 %

07/24 100,14 % 87,25 % 67,09 % 87,25 %

08/24 91,39 % 81,44 % 61,23 % 81,44 %

09/24 83,54 % 75,85 % 55,97 % 75,85 %

10/24 76,15 % 70,23 % 51,02 % 70,23 %

11/24 70,50 % 65,27 % 47,23 % 65,27 %

12/24 65,76 % 60,80 % 44,06 % 60,80 %

01/25 61,24 % 56,68 % 41,03 % 56,68 %

02/25 57,20 % 53,37 % 38,33 % 53,37 %

03/25 53,10 % 49,77 % 35,58 % 49,77 %

04/25 48,34 % 45,91 % 32,39 % 45,91 %

05/25 43,20 % 41,98 % 28,94 % 41,98 %

06/2539,86 %38,37 %26,70 %38,37 %

07/2537,34 %34,78 %25,02 %34,78 %

Mes Debió percibir Percibió Diferencia % Mediana al 28/07/2026 $ Intereses

08/23$ 270.842,34 $ 56.016,00 $ 214.826,34 417,86 %$ 897.673,36

09/23$ 302.378,78 $ 56.016,00 $ 246.362,78 376,79 %$ 928.270,31

10/23$ 87.074,54 $ 71.016,00 $ 16.058,54 325,54 %$ 52.276,98

11/23$ 374.912,58 $ 76.016,00 $ 298.896,58 287,71 %$ 859.955,35

12/23$ 440.508,38 $ 76.016,00 $ 364.492,38 252,89 %$ 921.764,77

01/24$ 448.103,35 $ 76.016,00 $ 372.087,35 201,65 %$ 750.314,14

02/24$ 582.534,35 $ 101.016,00 $ 481.518,35 152,17 %$ 732.726,48

04/24$ 652.438,47 $ 402.296,40 $ 250.142,07 104,32 %$ 260.948,21

05/24$ 717.682,32 $ 402.296,40 $ 315.385,92 97,94 %$ 308.888,97

06/24$ 782.273,73 $ 402.296,40 $ 379.977,33 92,86 %$ 352.846,95

07/24$ 840.993,20 $ 402.296,40 $ 438.696,80 87,25 %$ 382.762,96

08/24$ 878.837,89 $ 411.720,39 $ 467.117,50 81,44 %$ 380.420,49

09/24$ 912.477,61 $ 563.118,20 $ 349.359,41 75,85 %$ 264.989,11

10/24$ 948.976,72 $ 563.118,20 $ 385.858,52 70,23 %$ 270.988,44

11/24$ 983.650,87 $ 585.643,00 $ 398.007,87 65,27 %$ 259.779,74

12/24$ 1.016.500,06 $ 607.041,49 $ 409.458,57 60,80 %$ 248.950,81

01/25$ 1.033.728,88 $ 607.041,49 $ 426.687,39 56,68 %$ 241.846,41

02/25$ 1.053.369,73 $ 607.041,49 $ 446.328,24 53,37 %$ 238.205,38

03/25$ 1.071.277,01 $ 607.041,49 $ 464.235,52 49,77 %$ 231.050,02

04/25$ 1.088.417,45 $ 607.041,49 $ 481.375,96 45,91 %$ 220.999,70

05/25$ 1.104.743,71 $ 607.041,49 $ 497.702,22 41,98 %$ 208.935,39

06/25$ 1.121.314,86 $ 607.041,49 $ 514.273,37 38,37 %$ 197.326,69

07/25$ 1.138.134,59 $ 607.041,49 $ 531.093,10 34,78 %$ 184.714,18

Subtotales$ 7.704.575,64 $ 9.014.593,97

Total Rubro 9) Diferencias salariales al 28/07/2026 $ 16.719.169,61

Resumen condenaQUINTANA GRACIELA NOEMI

Total Rubros 1) al 8) $ al 28/07/2026$ 23.477.806,35

Total Rubro 9) Diferencias salariales al 28/07/2026$ 16.719.169,61

Total General $ al 28/07/2026$ 40.196.975,96

COSTAS:

Atento al resultado del proceso y al principio objetivo de derrota que impera en el derecho laboral, considero justo que la parte accionada asuma la totalidad de las costas generadas en el proceso (art. 61 CPCC, art. 14 CPL). Así lo declaro.

HONORARIOS:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios del letrado interviniente en la presente causa, conforme lo normado en el art. 46, inciso 2 del CPL. Atento al resultado de la litis, es de aplicación el art. 50 inciso 1 del CPL, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 28/07/2026 en $40.196.975,96.

Teniendo presente la base, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales y lo dispuesto en los arts. 14, 15, 38, 39, 42 y ccdtes. de la Ley n° 5480 con los topes establecidos en la Ley n° 24432, se regulan los siguientes honorarios:

1) Por la parte actora participó el Dr. Hugo Patricio Gacioppo Ramasco, quien asistió tanto a las audiencias de conciliación como de recepción de pruebas. Asimismo, presentó alegatos.

Es adecuado regularle el 15% de la base regulatoria con mas el 55%, por su actuación en el doble carácter a lo largo de las tres etapas del proceso lo que resulta en **$9.345.796,91**.

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por la sra. GRACIELA NOEMÍ QUINTANA, DNI n° 18.665.546, domiciliada en calle Frías Silva n° 943 de esta ciudad en contra de LUZ MÉDICA SA, CUIT 30-71731640-8, ubicada en calle Marcos Paz n° 953 de esta ciudad. En consecuencia se la condena al pago de **$40.196.975,96 (pesos cuarenta millones ciento noventa y seis mil novecientos setenta y cinco con 96/100)** en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, SAC/preaviso, diferencias de haberes desde agosto de 2023 a julio de 2025, haberes completos de Julio y agosto de 2025, 1 día de septiembre de 2025, SAC/proporcional 2025 y vacaciones proporcionales 2025, conforme lo tratado.

II. ABSOLVER A LA DEMANDADA del pago de diferencias de asignaciones no remunerativas, según lo resuelto.

III. INTIMAR A LA DEMANDADA a que en el plazo perentorio e improrrogable de cinco días de notificada la presente ponga a disposición de la sra. Quintana la documentación laboral prescripta por el art. 80 de la LCT, de acuerdo con su real categoría, jornada y demás condiciones laborales, bajo apercibimiento de astreintes.

IV. COSTAS: a la demandada.

V. REGULAR HONORARIOS: Dr. Hugo Patricio Gacioppo Ramasco: $9.345.796,91, según lo analizado.

VI. PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 de la Ley n° 6204).

VII. **COMUNICAR** a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER. REL

LEONARDO ANDRES TOSCANO

Juez

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

Actuación firmada en fecha 06/08/2026

Certificado digital:
CN=TOSCANO Leonardo Andrés, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20273642707

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