Expediente: **1121/24**
Carátula: **RUIZ SERGIO DEL VALLE C/ EL SIMOQUEÑO S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **12/08/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20220734561 - RUIZ, SERGIO DEL VALLE-ACTOR
90000000000 - EL SIMOQUEÑO S.R.L., -DEMANDADO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

ACTUACIONES N°: 1121/24

H105035796973

JUICIO: RUIZ SERGIO DEL VALLE c/ EL SIMOQUEÑO S.R.L. s/ COBRO DE PESOS. Expte. N° 1121/24.

San Miguel de Tucumán, 11 de agosto de 2025.

REFERENCIA: Para dictar sentencia definitiva en el expediente caratulado “Ruiz Sergio Del Valle c/ El Simoqueño S.R.L. s/cobro de pesos. Expte. N° 1121/24”, sustanciado ante este Juzgado del Trabajo de la III Nom.

ANTECEDENTES

1.1. Por presentación del 31/07/2024, se apersonó el letrado Manuel Antonio González, en representación del Sr. Sergio Del Valle Ruiz, DNI N° 24.982.752, con domicilio en Barrio Loteo, Mza. D Lote 1 S/N, localidad Los Gutiérrez, Departamento Cruz Alta, provincia de Tucumán, según lo acreditó con poder que acompañó con el escrito inicial de demanda.

En el carácter invocado, inició demanda laboral por cobro de pesos en contra de El Simoqueño SRL, CUIT 30-70812672-8, con domicilio en Avda. Brígido Terán 250 Boletería N° 5 Terminal de Ómnibus San Miguel de Tucumán, provincia de Tucumán.

Persigue el cobro de la suma de $19.040.000 (pesos diecinueve millones cuarenta mil) en concepto de indemnización por despido art. 245 LCT, indemnización sustitutiva de preaviso, sac sobre preaviso, y art. 2 Ley 25323.

Señaló que su mandante, el Sr. Ruiz, fue contratado por la demandada en 01/09/2006 para la realización de servicios de chofer de media distancia dentro de la provincia, y conforme a una jornada de trabajo de horas en turno rotativos, de lunes a viernes, y con un descanso cada cuatro días. Expresó que fue registrado como trabajador de media jornada y que percibía un salario de $1.088.000.

Expresó que la relación laboral se desempeñó de manera continua e ininterrumpida hasta el 08/02/2024, hasta que el Sr. Ruiz fue despedido con causa, conforme le fue comunicado por misiva CD 276747399 del 08/02/2024. Detalló y trascribió el intercambio epistolar entre las partes.

Acompañó planilla indemnizatoria, y agregó prueba documental.

1.2. Corrido el traslado de ley, la accionada no contestó demanda, conforme surge del proveído del 29/11/2024.

2. En 05/03/2025 la causa fue abierta a prueba a los fines de su ofrecimiento.

El 15/04/2025 tuvo lugar la audiencia de conciliación del art. 69 del CPL, en la que consta el fracaso de la misma por incomparecencia de ambas partes.

Secretaria actuaria, 02/06/2025, informó sobre la actividad probatoria de las partes.

Por decretos del 11/06/205 y 23/06/2025, se hace constar que la parte accionante presentó los alegatos, no haciéndolo la parte accionada, respectivamente.

En 24/06/2025 se advirtió que ante el pedido de procedencia del art. 2 de la Ley 25323 por la parte accionante y con la vigencia del DNU 70/23, se proceda a correr vista a las partes. Se ordenó además, que la Sra. Agente Fiscal de la II° Nominación se expida al respecto.

En 29/07/2025 la Sra. Agente Fiscal emitió dictamen.

Finalmente, en fecha 30/07/2025 pasó la causa para el dictado de sentencia definitiva.

ANÁLISIS DEL CASO Y FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA

1. Corresponde, en forma previa, excluir aquellos extremos y documentación que se encuentran reconocidos expresa o tácitamente por las partes y, por ende, exentos de prueba.

Por lo que, en relación a las posiciones asumidas por las partes respecto de los extremos de la relación laboral y la documental por éstos acompañada, concluyo que todo lo esgrimido por las partes se encuentra controvertido.

1.1. Respecto de la documentación agregada por la parte accionante, la accionada no contestó demanda, por lo que le caben los efectos establecidos en el artículo 58 del CPL, además de tener por auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda.

El mentado art. 58 del CPL dispone que en caso de falta de contestación de demanda se presume como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario. Esta presunción procederá si el trabajador acreditare la prestación de servicios.

La CSJT ha expresado que*“la preceptiva del art. 58 del CPT establece que en caso de falta de contestación, se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario. Esta presunción procederá si el trabajador acreditare la prestación de servicios”. Cabe recordar que en precedentes reiterados esta Corte ha señalado que las presunciones legales contenidas en el Art. 58 de la LCT, originadas en la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno eximen a la accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal (CSJT, sent. 793 del 22/8/2008, “Salcedo René César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros”*).

Se ha dicho también que las presunciones legales contra el empleador derivadas de la incontestación de la demanda, no son ministerio legis sino que cobran operatividad recién a partir de la efectiva acreditación de la prestación de servicios (CSJT, sentencia N° 1020 del 30/10/2006, "Díaz, Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz

S.A.I.C.F. s/ Despido"; entre otras); y de allí que compete al juicio prudencial del órgano judicial determinar si con arreglo al material probatorio producido en la causa, aquéllas resultan de aplicación" (CSJT, sentencia N° 58 del 20/2/2008, "López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/ Despido y otros").

2. En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales debo pronunciarme, conforme al art. 214 inc. 5 del CPCYC, son las siguientes: 1) Existencia de la relación laboral entre el accionante y la demandada, y en su caso; Características de la misma. a) Fecha de inicio de la relación laboral, convenio colectivo aplicable y categoría laboral. d) Jornada laboral. 2) Extinción del vínculo laboral: fecha, modo y justificación. 3). Rubros y montos reclamados.

Primera cuestión

1- Existencia de la relación laboral, y en su caso, características de la misma. a) Fecha de inicio de la relación laboral, convenio colectivo aplicable y categoría laboral. b) Jornada laboral.

1.1. El letrado apoderado del accionante manifestó que el Sr. Ruiz fue contratado por la demandada en fecha 01/09/2006 para la realización de servicios de chofer de media distancia dentro de la provincia, y conforme a una jornada de trabajo de horas en turno rotativos, de lunes a viernes, y con un descanso cada cuatro días. Expresó que fue registrado como trabajador de media jornada y que percibía un salario de $1.088.000.

1.2. Como se expuso, la accionada no contestó demanda.

2. Ahora bien, corresponde determinar cuáles son las pruebas pertinentes y atendibles para resolver esta cuestión.

2.1. De la prueba documental agregada por el accionante, se encuentra lo siguiente:

2.1.1. Recibos de haberes del cual surge que el Sr. Sergio Del Valle Ruiz ingresó a trabajar para la empresa El Simoqueño SRL, CUIT 30-70812672-8, desde el 01/09/2006, en la calificación profesional de Chofer.

2.1.2. CD276747399 con fecha de imposición del 08/02/2024, de la cual surge que la accionada El Simoqueño SRL procedió a comunicar que el Sr. Ruiz se encontraba despedido con causa.

2.1.3. TCL CD934043353 con fecha de imposición del 14/02/2024 el Sr. Ruiz procedió a rechazar el despido y solicito se lo reintegrara nuevamente al trabajo.

2.1.4. CD276752028 con fecha de imposición del 20/02/2024, de la cual surge que la accionada El Simoqueño SRL procedió a ratificar el despido dispuesto.

2.1.5. TCL CD117675101 con fecha de imposición del 21/02/2024 el Sr. Ruiz procedió nuevamente a solicitar se lo reintegrara al trabajo.

2.1.6. TCL CD934054387 con fecha de imposición del 01/03/2024 el Sr. Ruiz manifestó que ante el despido dispuesto y la falta de retractación de la accionada procedió a considerarse despedido indirectamente, además expuso que procedería a reclamar sus derechos laborales.

2.2. De la prueba de exhibición de documentación del cuaderno de prueba A3 surge que, a pesar de haber sido debidamente notificada la accionada, procedió a no dar cumplimiento a lo requerido por el accionante.

Ante el incumplimiento referido, el accionante solicitó la aplicación del apercibimiento citado en el art. 91 y 61 del CPL.

Al respecto, destaco que corresponde hacer afectivo el apercibimiento solicitado, atento además a la falta de contestación de demanda y a la falta de pruebas agregadas por el demandado, y así opera por lo tanto, una presunción a favor del trabajador unido a los demás elementos probatorios.

2.3. De la prueba informativa del cuaderno de prueba A3 se encuentra:

2.3.1. Expte N° 1052/181-R-2024 de la Secretaria de Estado de Trabajo, del que surge que las partes no arribaron acuerdo alguno.

2.3.2. Informe del Correo Argentino, del cual surge que la CD276747399 con fecha de imposición del 08/02/2024 fue recepcionada el 14/02/2024; CD276752028 con fecha de imposición del 20/02/2024 fue recepcionada el 21/02/2024; CD934043353 con fecha de imposición del 14/02/204 fue recepcionada el 15/02/2024; CD117675101 con fecha de imposición del 21/02/2024 fue recepcionada el 22/02/2024; CD934054387 con fecha de imposición del 01/03/2024 fue recpecionada el 04/03/2024.

2.4. De la prueba informativa del cuaderno de prueba A4 destaco el informe de UTA, del cual surgen las escalas salariales para el CCT 98/73/75 para la actividad de transporte y para el periodo correspondiente al año 2016 al 2024.

3. Ahora bien, examinadas las pruebas pertinentes y atendibles para resolver esta cuestión, la plataforma fáctica acreditada, me permite arribar a las siguientes conclusiones.

En primer término, la prestación de servicios del Sr. Ruiz a favor de la empresa El Simoqueño SRL se encuentra acreditada por los recibos de haberes obrantes, de los cuales surge que el Sr. Sergio Del Valle Ruiz ingresó a trabajar para la empresa El Simoqueño SRL, CUIT 30-70812672-8, desde el 01/09/2006, en la calificación profesional de Chofer.

También, puede inferirse la existencia de la relación laboral entre las partes, de la comunicación de la accionada del despido con causa al Sr. Ruiz, conforme surge de CD276747399 con fecha de imposición del 08/02/2024; y también por la presunción a favor del Sr. Ruiz en el marco del art. 91 y 61 del CPL. Así lo declaro.

3.1. Ahora bien, probada la existencia de la relación laboral, corresponde determinar las características de la misma, en particular, fecha de ingreso, convenio colectivo aplicable, categoría, y jornada laboral.

Destaco al respecto que, las presunciones legales contra el empleador derivadas de la incontestación de la demanda, no operan*ministerio legis*(por ministerio de la ley), sino que cobran operatividad recién a partir de la efectiva acreditación de la prestación de servicios (CSJT, sentencia N° 1020 del 30/10/2006, "Díaz, Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz S.A.I.C.F. s/ Despido"; entre otras); y de allí que compete al juicio prudencial del órgano judicial determinar si con arreglo al material probatorio producido en la causa, aquéllas resultan de aplicación (CSJT, sentencia N° 58 del 20/2/2008, "López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/ Despido y otros"). Altamira Gigena sostiene que "toda presunción dependerá de las pruebas que las partes aporten para que tenga eficacia. No se aplica de pleno derecho, sino que debe estar bien acompañada, avalada de pruebas que la ratifiquen, o desvirtúen. La presunción provoca la inversión de la carga probatoria" (autor citado, "Ley de Contrato de Trabajo", Editorial Astrea, Bs.As. 1981, T° I, pág. 345).

a) Fecha de inicio de la relación laboral, convenio colectivo aplicable y categoría laboral.

4. El representante del accionante afirmó que la relación laboral comenzó a regir desde el 01/09/2006 y que se desempeñó como Chofer conforme al CCT de UTA. Como se expuso, el

demandado no se expidió al respecto.

Así, de las pruebas producidas, en especial de la prueba documental -recibos de haberes-, acredita la fecha de inicio de la relación laboral, siendo efectivamente el día 01/09/2006; como así también acredita la categoría y calificación profesional, siendo de categoría de Chofer.

4.1. Es entonces que de las mencionadas pruebas, y ante la falta de prueba en contrario, puedo concluir que el Sr. Ruiz se desempeñó bajo la dependencia de la accionada El Simoqueño SRL desde el día 01/09/2006, y en la calificación profesional de Chofer conforme al CCT 98/73/75 para la actividad de transporte. Así lo declaro.

b) Jornada laboral.

5. Como se expuso, el accionante afirmó que se desempeñó conforme a una jornada de trabajo de ocho horas en turno rotativos, de lunes a viernes, y con un descanso cada cuatro días. Expresó que fue registrado como trabajador de media jornada y que percibía un salario de $1.088.000.

Preliminarmente, destaco que el régimen de la jornada de trabajo se rige, entre otras disposiciones, por los artículos 14 bis, 75 inciso 22 de la Constitución Nacional; por los Convenios n° 1, 14 y 30 de la OIT; por las leyes 11544 (Jornada de Trabajo), 20744 (L.C.T., artículos 196 a 207), 26390, 26597 y sus Decretos reglamentarios; por lo normado en los convenios colectivos de trabajo y estatutos profesionales, entre otros.

En específico, el art. 197 de la LCT dispone que la jornada de trabajo es aquella que se corresponde a todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. A su vez, el art. 196 de la LCT establece que la extensión de la jornada de trabajo se regirá por la Ley 11544, la cual establece en su art. 1° que la jornada laboral puede durar 8 horas diarias o 48 horas semanales, como máximo, y con exclusión de toda disposición en contrario.

Es entonces que, por regla general el contrato de trabajo se presume por tiempo indeterminado y a tiempo completo, resultando el uso de otros tipos de modalidades de jornadas de trabajo, supuestos de excepción al régimen general dispuesto por el art. 196 y ccs de la LCT y de la Ley 11544.

Vale decir, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, con prestación continuada y con jornada legal, se presume; de allí que toda modalidad en la contratación que se aparte del tipo habitual deberá ser suficientemente acreditada y con prueba contundente a tal efecto.

Ahora bien, no obrando prueba alguna en relación a la registración a tiempo parcial ni su justificación, ni tampoco prueba en contrario alguna, que demostrara algún tipo de modalidad de jornada de trabajo distinta a la normal y habitual, considero tener por cierto que el Sr. Ruiz se desempeño en la jornada laboral denunciada, y que se corresponde por lo tanto a una jornada completa de trabajo. Así lo declaro.

Segunda Cuestión

1. Extinción del vínculo laboral: fecha, modo y justificación.

1.1. En relación al distracto, señaló el letrado apoderado del accionante que el vínculo laboral se disolvió el 08/02/2024 por despido directo con causa decidido por la accionada.

1.2 Como se expuso, la accionada no se expidió al respecto.

2. Las pruebas pertinentes y atendibles, son las detalladas y expuestas en la cuestión precedente.

3. Al respecto destaco, que se encuentra acreditado que la accionada procedió a extinguir el vínculo laboral, conforme a misiva CD276747399 con fecha de imposición del 08/02/2024 De la cual surge que, la accionada El Simoqueño SRL procedió a comunicar que el Sr. Ruiz se encontraba despedido con causa.

3.1. En cuanto a la fecha de extinción del vínculo, cabe recordar que es requisito de la notificación la necesidad de que el trabajador o el empleador, según sea el caso, reciba efectivamente la comunicación de despido. Ello, en virtud de que el despido se consuma, cuando llega a la esfera jurídica del destinatario el conocimiento de la voluntad de extinguir el contrato de trabajo.

En consonancia con lo expuesto, nuestro Máximo Tribunal local, sostuvo que "*Dado el carácter recepticio de las comunicaciones telegráficas, su contenido carece de efectos jurídicos hasta tanto sean recepcionadas por su destinatario o entren a la esfera de su conocimiento*" (CSJT, "Toledo, Lautaro Roberto vs. Arzobispado de Tucumán y/o Arzobispado de la Provincia de Tucumán s/ Cobros", sent. N° 228, 10/04/2014).

En efecto, se encuentra demostrado que la misiva por la cual la accionada comunicó su voluntad de extinguir el vínculo laboral presenta como fecha de imposición el 08/02/2024, y que la misma fue recepcionada el 14/02/2024, conforme surge de informe del correo argentino. Al respecto, atento a la teoría de recepción de las comunicaciones, y no obrando prueba en contrario, corresponde tener como fecha de extinción del vínculo laboral el día 14/02/2024.

3.2. Ahora bien, corresponde expedirme sobre la justificación del despido con causa decidido por la accionada.

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, destaco que 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).

Ahora bien, se ha dicho que el carácter lesivo de la conducta está definido por la presencia de un daño, que no debe ser necesariamente material. 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).

En esa misma línea interpretativa, sostiene Ojeda: "*El análisis de la justificación (no de su validez) del despido directo o indirecto con causa tiene dos niveles distintos: el primero o antecedente es la configuración de la injuria (...); el segundo o consecuente es que la parte contractualmente ofendida reaccione causalmente, en forma proporcional y oportuna*" (Ley de Contrato de Trabajo, Director: Antonio Vázquez Vialard - Coordinador: Raúl Horacio Ojeda, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2005, T. III, pág. 354).

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.

Los dos primeros requisitos señalados, conciernen a la calificación del acto y sus consecuencias; su inobservancia por parte del empleador transforma al despido en incausado, con las consiguientes responsabilidades indemnizatorias. El tercer requisito -la invariabilidad de la causa del despido- refiere al conocimiento de ésta por parte del sujeto afectado en procura de preservar el principio de buena fe y proteger la integridad del derecho de defensa de la parte denunciada, a fin que no sea sorprendida en el acto de la traba de la *litis*, con la invocación de motivos distintos a los consignados en la comunicación documentada del distracto.

Al respecto, la CSJT ha dicho que las causas de cesantía invocadas generan una especie de fijeza prejudicial, al no admitirse la modificación posterior de los motivos en que se funda la ruptura del contrato de trabajo consignada en la comunicación que se hiciera por escrito al trabajador. Lo sostenido resulta aplicable también a la valoración que el juez debe efectuar del hecho injurioso denunciado, no pudiendo extender su análisis a cuestiones no invocadas en el telegrama de despido, y en este sentido, se ha dicho que como se trata de una especie de predeterminación de los hechos controvertibles en el juicio, la sentencia debe limitarse a analizar la causal invocada en la notificación del distracto (CFed. General Roca, sent. del 24/7/97, DJ, 1997-3-667) (cfr. CSJT, Barrionuevo, Carlos Alberto vs. Mercofrut (Mercado de Concentración Frutihortícola de Tucumán) s/ Cobros, sentencia N° 625 del 22/8/2003; Ponce, Gerardo Hugo vs. Empresa Distribuidora de Energía de Tucumán (E.D.E.T. S.A.) s/ Cobro de pesos, sentencia N° 719 del 31/8/2012).

3.2.1. Así las cosas, en relación a lo señalado, cabe destacar que la comunicación de despido del 08/02/2024 se efectuó en los siguientes términos: *"() Comunicamos a Ud. que a partir del día de la fecha queda despedido, por su exclusiva culpa y a tenor de lo normado en el art. 242 de la LCT. Causa del presente despido es que en fecha 18 de diciembre de 2023 se efectuó un control de las planillas correspondientes a los días 14/12/2023 -servicio 103 del cual surgió un faltante de 6 troqueles/abonos, más 1 abono serie 106 Nro. 73768 con vencimiento el 10/11/2023. Que notificado para efectuar descargo Ud. expresamente reconoce la existencia del abono vencido, y niega la existencia de faltantes de 6 abonos manifestando que los mismos habían sido recaudados. En fecha 22 de enero de 2024 presenta informe el recaudador quien expresamente ratifica que Ud. tenía el faltante de los 6 troqueles/abono y la existencia de uno vencido. No debe dejarse de advertir que es su función la venta de boletos y recepción de abonos, que constituyen la recaudación a bordo de ómnibus, para lo cual esta empresa le brinda su confianza, quien espero que Ud. actúe con lealtad y fidelidad, debiendo de igual forma realizar las debidas en rendiciones al momento de entregar la recaudación y planilla. En definitiva Ud. actuó contra esa patronal con mala fe, ocasionando la conducta que se le imputan la pérdida de confianza de esta empleadora hacia Ud. en su carácter de trabajador, motivo por el cual los incumplimientos imputados resultan de tal gravedad que no consienten la prosecución de la relación laboral. Documentación del articulo 80 y liquidación final a su disposición y en el término de ley. Queda UD. debidamente notificado."*

3.2.2. Ahora bien, como se expuso anteriormente, 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.

La parte accionada, como se expuso, procedió a no contestar demanda y, por lo tanto, a no acompañar prueba documental alguna. Tampoco ofreció ni produjo prueba alguna tendiente a demostrar cabalmente la existencia de la injuria invocada y como sustento del despido con causa esgrimido.

Cabe destacar que, el análisis de la justificación del despido con causa exige, preliminarmente, la constatación de la inobservancia por parte del dependiente de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, que es el presupuesto objetivo de la injuria.

Dado que el art. 242 LCT no efectúa una enumeración de los incumplimientos que encuadrarían en el concepto de injuria, deja la valoración a la prudencia de los jueces pero destaca dos pautas a tener en cuenta: las modalidades de la relación y las circunstancias personales de cada caso (cfr. CSJT, Sent. N° 632 del 30-6-2014, “Pereyra, Eduardo Daniel vs. Chincarini S.R.L. s/indemnizaciones”). Se ha dicho que compete a los jueces valorar prudencialmente la injuria invocada comocausal de extinción del vínculo conforme las pautas que tanto la doctrina como la jurisprudencia han dejado establecidas, esto es, gravedad del hecho injurioso, proporcionalidad de la sanción, contemporaneidad, principio non bis in ídem, etc. (CNTrab, Sala V, "Cuello, Horacio A. c. Techint Compañía Técnica Internacional S.A. y otro", DT, 2004 (abril), 500)”. (CSJT, sent. 372 del 02/5/2006, "Pérez, Juan Ramón y otro vs. Cruz Alta S.A. s/ Cobro de pesos").

En este sentido, no es menor destacar que el Sr. Ruiz presenta una antigüedad de más de diecisiete años, y que, además, no se encuentran demostrados incumplimientos contractuales o sanciones disciplinarias anteriores, recurrentes, y graduales en tal larga trayectoria laboral. Oportuno es recordar asimismo, que “*() resulta acertado tomar en cuenta a la hora de juzgar la proporción o adecuación de la sanción, la existencia de diversas sanciones disciplinarias anteriores*” (CSJT, sent. 358 del 18/5/2010, “Casacci Marcela Roxana y otra vs. Ares S.A. s/ Cobro de pesos”; en igual sentido, Sent. N° 468 del 21-6-2012, “Coria Joaquin Alejandro vs. Libertad S.A. s/cobro de pesos).

Ello, además, unido a la orfandad probatoria sobre la lesión al orden u organización del trabajo que pudiera haber ocasionado la conducta calificada como injuriante en los términos expuestos en la comunicación de despido, impide considerar que la decisión rupturista adoptada por la empresa empleadora haya sido proporcionada y razonable.

Tal es así que, ante la falta de demostración sobre la causal de despido esgrimida por la accionada, y que, además, tuviera la entidad suficiente para hacer inviable la prosecución del vínculo laboral, considero que el motivo invocado por la empleadora no reviste la gravedad necesaria para fundar válidamente un despido con justa causa.

Así las cosas, la demandada contaba con la facultad de sancionar la inconducta a través de una sanción de menor gravedad que el distracto, en tanto el ejercicio del poder disciplinario con el que cuenta la empleadora debe ser gradual, y siempre tendiente a la perdurabilidad de la relación laboral.

En consecuencia, la decisión rupturista aparece como irrazonable, desproporcionada y carente de sustento factitivo y jurídico suficiente.

3.3. En efecto, a partir del análisis probatorio considero que no se ha demostrado que el trabajador haya cometido un incumplimiento de tal magnitud que hiciera imposible la continuación del vínculo laboral. Por lo que, considero que la decisión dispuesta por la accionada en extinguir la relación laboral con el Sr. Ruiz, fue totalmente desproporcionada.

Así las cosas, y por todo lo expuesto, considero que el despido directo se considera injustificado y por lo tanto, son procedentes los reclamos indemnizatorios por despido. Así lo declaro.

Tercera Cuestión

1. Pretende el accionante el pago de la suma de $19.040.000 (pesos diecinueve millones cuarenta mil) en concepto de indemnización por despido art. 245 LCT, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso y art. 2 Ley 25323.

La parte demandada no se expidió al respecto.

2. Conforme el Art. 214, inciso 6 del CPCYC (supl.) se analizarán cada concepto pretendido por separado.

Indemnización por antigüedad e indemnización sustitutiva de preaviso y SAC sobre preaviso: atento a lo normado por el art. 245 y 232 de la LCT, corresponde el progreso de lo reclamando en concepto de indemnización por antigüedad y preaviso.

Inconstitucionalidad de oficio DNU 70/23. Art. 2 Ley 25323.

a) Inconstitucionalidad de oficio DNU 70/23

1. De acuerdo a lo dispuesto por el art. 99 inc. 3° de la Constitución Nacional, el Presidente de la Nación no podrá emitir disposiciones de carácter legislativo, salvo en circunstancias excepcionales que hicieren imposible seguir los trámites ordinarios para la sanción de las leyes. Se trata de una facultad rigurosamente excepcional, que encuentra su legitimidad únicamente cuando concurre de forma concurrente la imposibilidad de reunión del Congreso y la urgencia impostergable de la medida (CSJN, “Verrocchi”, Fallos: 322:1726; “Consumidores Argentinos”, Fallos: 333:633).

En el caso del DNU 70/2023, no se advierte la presencia de ninguno de estos extremos habilitantes. Cabe tener presente que, al momento del dictado del decreto, no existía obstáculo material ni legal para la convocatoria del Congreso Nacional, y, de hecho, días después fue convocado a sesiones extraordinarias por el propio Poder Ejecutivo a través del DNU 76/2023 (conf. Mansilla, Alberto, TR LALEY AR/DOC/3236/2023).

Los fundamentos esgrimidos en los considerandos del DNU no permiten inferir una situación de necesidad extraordinaria que impidiera el debate parlamentario, ni una urgencia que justificara la elusión del procedimiento legislativo. La alegación genérica de una crisis económica no satisface los estándares de excepcionalidad requeridos por la Carta Magna (conf. Cámara de Apelaciones de Rafaela, “Arévalo c/ Consultores de Empresas S.R.L.”, RC J 1831/24)..

El decreto en cuestión altera de forma sustancial y permanente más de 300 normas, deroga leyes completas y reforma estructuralmente el derecho del trabajo, sin delegación legislativa ni habilitación del Congreso. Tal proceder supone una concentración ilegítima de poder, que contraría los principios republicanos de gobierno (art. 1 CN) y la reserva del Poder Legislativo para la sanción de leyes (arts. 29 y 75 CN)

La Corte Suprema ha sostenido, de forma reiterada, que no es válido invocar criterios de mera conveniencia para justificar el dictado de un DNU, ya que ello desnaturaliza el carácter de excepción del instituto (CSJN, Fallos: 322:1726 – “Verrocchi”) y conduce a la imposición de un “derecho excepcional” sin justificación constitucional

1.1. La materia laboral, si bien no está expresamente excluida por el art. 99 inc. 3° CN, constituye un ámbito en el que el debate democrático y la deliberación legislativa son especialmente relevantes, en tanto se encuentra involucrado el cumplimiento de garantías consagradas en el art. 14 bis CN, y principios fundamentales del derecho del trabajo, tales como la protección contra el despido arbitrario, la estabilidad del trabajador y el principio de progresividad en materia de derechos sociales (conf. Arese, César, RC D 733/2023).

Además, muchas de las reformas introducidas implican un retroceso en la protección del trabajo registrado, la debilitación del principio de irrenunciabilidad y la ampliación de los poderes disciplinarios del empleador, lo que agrava la desigualdad estructural entre las partes de la relación laboral y contraría los estándares internacionales de tutela de derechos laborales (conf. Ackerman, RC D 734/2023).

1.2. En particular, tengo en cuenta que el distracto del trabajador Ruiz se produjo en fecha 14/02/2024, es decir, luego de publicado en el Boletín Oficial el decreto cuestionado. Por otra parte, la intimación al pago de la indemnización del art. 2 de la Ley 25323 del accionante Ruiz fue realizada en fecha 01/03/2024 durante la vigencia del decreto referido.

En función de lo expuesto, y dado que en este proceso se encuentra solicitada la procedencia y aplicación concreta de las norma contenida en el Título IV del DNU 70/2023, y compartiendo la opinión de la Sra. Agente Fiscal, corresponde declarar la inconstitucionalidad de las claúsulas en materia laboral, por haber sido dictado en violación a los requisitos materiales y formales exigidos por el art. 99 inciso 3° de la Constitución Nacional. Así lo declaro.

b) Art. 2 Ley 25323.

2. Por otra parte, es aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por el Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa "Barcellona, Eduardo José vs Textil Doss SRL s/Cobro de pesos" sentencia N° 335 del 12/05/2010que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización el art. 2 de la Ley 25.323 exige que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecúe su conducta a las disposiciones legales. La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurrido los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, tal como se desprende del juego armónico de los art.128 y 149 de la LCT.

Por tal motivo cabe interpretar que la intimación exigida por la norma legal para que proceda la indemnización del art. 2 de la Ley 25323, fue efectuada conforme consta en las actuaciones llevadas a cabo frente a la Secretaria de Estado de Trabajo, conforme surge de Expte. N° 1052/181-R-2024 iniciado el 01/03/2024. Por lo tanto, encontrándose configurados los presupuestos de aplicación del art. 2 de la Ley 25323, resulta procedente el presente rubro reclamado por el accionante Ruiz. Así lo declaro.

Respecto al presente rubro, cabe destacar que en 09/07/2024 comenzó a regir la Ley 27742 -Ley Bases-, la cual, al ser una nueva ley y no contener una disposición en contrario, se aplica a las situaciones jurídicas que se constituyan en el futuro, también a las relaciones y situaciones que se encuentran en curso de constitución, y a aquellas ya constituidas y existentes en cuanto no se hayan producido sus efectos jurídicos en su totalidad, conforme a los principios generales del derecho y lo previsto en el art. 7 del CCC.

En este sentido, es importante destacar que las leyes rigen a partir de su entrada en vigencia y se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas vigentes, sin efecto retroactivo, salvo disposición en contrario. Una situación jurídica se considera "agotada" cuando los actos que la constituyen se han realizado y sus efectos se han producido en su totalidad, de manera que no quede ninguna acción o efecto pendiente bajo el imperio de la ley antigua.

En el presente caso, la demandada fue debidamente intimada al pago de las indemnizaciones en una fecha anterior a la entrada en vigencia de la Ley 27742, e incluso la presente acción fue también iniciada con anterioridad a la fecha de publicación de la referida Ley. Esto significa que la situación jurídica ya se encontraba constituida y agotada al momento de la entrada en vigor de la nueva ley.

En otras palabras, el derecho al cobro de las indemnizaciones y agravamientos indemnizatorios reclamados ha quedado perfeccionado en el caso con notoria anterioridad a la entrada en vigencia de la nueva normativa. Siendo la sentencia emitida al respecto declarativa y no constitutiva de derechos, corresponde aplicar al presente caso la normativa vigente al tiempo de sucederse los

hechos sometidos a juzgamiento (cfr. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, Expte. N° 24616/2020, sentencia del 08/08/2024).

Por otra parte, adhiero a la tesis según la cual estos créditos revisten la naturaleza de verdaderas indemnizaciones laborales, y no el carácter de multas o sanciones penales sobre las cuales sea aplicable el principio de la norma más beneficiosa al imputado. Es que las indemnizaciones y sus agravamientos son debidas al trabajador como sujeto constitucionalmente tutelado ante incumplimientos de su empleador, y no al Estado en concepto de sanciones punitivas en su beneficio (cfr. Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala II, sentencia del 13/08/2024 en Expte. N° 8294/24).

Por lo tanto, corresponde aplicar la norma que se encontraba vigente en ese momento, de ahí la procedencia del incremento indemnizatorio previsto en el art. art. 2 de la Ley 25323. Así lo declaro.

Intereses: 1. A fin de expedirme respecto de los intereses que se aplicarán en el presente caso, preliminarmente destaco que, en atención a la situación socioeconómica de los últimos tiempos, procuré velar desde este Juzgado por la protección de los créditos laborales debidos a los trabajadores.

En las sentencias definitivas dictadas en las causas “Bartolotta Irma Fátima c/ La Mantovana de Servicios Generales SA s/ Despido Direc. Por Fza. Mayor o Caso Fortuito”, Expte. N° 1743/23; “Juárez Rosario Mercedes del Carmen c/ Indumentarias Ebenecer S.R.L. s/ Cobro de pesos”, Expte N°1069/21; “Cancino Hugo Omar c/ Compañía Azucarera Los Balcanes S.A. s/ Cobro de pesos”, Expte. N° 738/19; entre otras, propuse la aplicación de un sistema de actualización de créditos laborales en consideración de variables como el índice de precios al consumidor y el salario mínimo vital y móvil. El sistema de actualización utilizado por este Juzgado tenía como fin no solo garantizar el carácter alimentario de los créditos laborales, sino también resguardar la dignidad humana del trabajador.

Para ello, argumenté que la Constitución Nacional y los Tratados Internaciones con jerarquía constitucional incorporados a nuestro ordenamiento jurídico, así como los Convenios internacionales con jerarquía superior a nuestras leyes, protegen a los créditos laborales, y remarqué su carácter alimentario.

La realidad socioeconómica de los últimos tiempos indica que el poder adquisitivo del dinero fue despreciándose notoriamente y, en particular en lo que nos compete, en perjuicio del trabajador. Consideré, así, que una sentencia justa no solo debe atender al valor que tuvo el crédito del trabajador al momento de su nacimiento, sino al que tiene al ser cuantificado y al que tendrá cuando finalmente sea pagado voluntaria o compulsivamente por el deudor vencido.

Sin embargo, y dejando a salvo el criterio expuesto y las convicciones que me llevaron a proponer tal sistema de actualización, es dable tener presente que nuestro Alto Tribunal provincial ha establecido que: “*Los criterios establecidos por esta Corte Suprema de Justicia de Tucumán conociendo por vía de casación constituyen doctrina judicial obligatoria y vinculante para los tribunales inferiores, cuando la identidad del caso a resolver encuadra en el precedente” (*CSJT, “Coop. Farmacéutica de Provisión y Consumo Alberdi Ltda. Vs. Provincia de Tucumán s/Inconstitucionalidad”, sentencia n° 111 del 02/03/2017, entre otras).

Motivo por el cual, y a fin de evitar el dispendio jurisdiccional innecesario, considero prudente acogerme al reciente criterio de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán, conforme a lo dispuesto en el fallo “Robles Hernán Augusto vs. Ruiz Automotores S.A. s/ Despido” (Sentencia N° 1572 del 12/11/2024).

2. En primer lugar, la sentencia de la CSJT recordó los criterios establecidos a lo largo del tiempo respecto a la liquidación de los intereses que deben añadirse a un crédito de naturaleza laboral.

Así, a partir del caso “Gallettini Francisco vs. Empresa Gutiérrez S.R.L. s/ Indemnizaciones” (CSJT, sent. n° 443 del 15-06-2004), sentó doctrina legal sobre este tema, en donde ratificó el empleo de la tasa pasiva promedio que publica el BCRA para el cálculo de los intereses.

No obstante, el Tribunal reconoció que el criterio no fue aplicado uniformemente, sino que en casos puntuales se justificó su apartamiento, derivados de actividades específicas, ante la falta de una tasa de interés convencionalmente pactada o donde la ley determine una tasa diferente.

Por otro lado, La CSJT destacó la importancia de considerar las condiciones fluctuantes del mercado y la economía al calcular intereses, dado que las circunstancias históricas y la antigüedad de las deudas influyen en los resultados. Según el Tribunal, los intereses de deudas recientes suelen ser más altos con la tasa activa, mientras que para deudas más antiguas, la tasa pasiva puede resultar más beneficiosa (CSJT, Sentencia N° 937/2014, “Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro - s/daños y perjuicios”).

En consecuencia, estableció que los magistrados tienen la facultad de determinar la tasa aplicable según las particularidades del caso y la realidad económica, siempre que las decisiones sean razonables y no arbitrarias. Además, reafirmó que no existe un sistema único y permanente para el cálculo de intereses judiciales, dejando a los jueces margen para resolver con flexibilidad y justicia en cada situación (CSJT, sent. “Olivares” y sent. n° 965 del 30/09/2014, “Banuera c Carreño”).

3. Bajo estos criterios, la la CSJT enfatizó en su fallo la importancia del principio de congruencia, el cual exige que las resoluciones judiciales se ajusten estrictamente a las pretensiones y defensas formuladas por las partes. En el caso "Robles", se observó que la duplicación de la tasa activa aplicada para calcular los intereses no fue solicitada por la parte accionante en su demanda, lo que representó una vulneración de dicho principio. El tribunal señaló que las sentencias deben adecuarse al contenido de la pretensión deducida en el juicio, destacando que cualquier desviación de los términos de la *litis* afecta el derecho de defensa y el debido proceso legal, conforme al artículo 18 de la Constitución Nacional.

“*Si la litis no ha sido trabada incluyendo una pretensión concreta sobre la duplicación de las tasas de interés aplicable, no corresponde a los jueces modificar los alcances de la pretensión que efectivamente les fue planteada en los escritos constitutivos de la acción*” (CSJT, fallo citado “Robles).

4. Finalmente, cabe tener presente lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “García, Javier Omar c/ UGOFE S.A. y otros s/ daños y perjuicios”, sentencia del 07/03/2024. Sentencia a la que refirió también nuestro máximo Tribunal local en el caso “Robles”.

En dicho fallo, la Corte Nacional rechazó la posibilidad de duplicar las tasas de interés aplicables, estableciendo que esta práctica resulta contraria al artículo 768 del Código Civil y Comercial de la Nación, que fija los criterios para la determinación de la tasa de interés: por acuerdo de partes, por disposición legal y, en subsidio, por las tasas que se fijen según las reglamentaciones del Banco Central. Al respecto, afirmó que *“la multiplicación de una tasa de interés –en este caso, al aplicar ‘doble tasa activa’– resulta en una tasa que no ha sido fijada según las reglamentaciones del Banco Central, por lo que () la decisión no se ajusta los criterios previstos por el legislador en el mencionado art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación*”. (CSJN, fallo citado, cons. 3°).

Asimismo, el Tribunal dejó claro que el artículo 771 del mismo cuerpo normativo no habilita a los jueces a aumentar las tasas de interés, sino únicamente a reducirlas cuando estas exceden desproporcionadamente el costo medio del dinero. En este sentido, señaló que la aplicación de una

tasa duplicada no solo carece de respaldo legal, sino que constituye una alteración de la solución prevista por el legislador, debiendo ser descalificada como acto jurisdiccional

Por último, la Corte Nacional –remitiendo al dictamen del Procurador Fiscal de la Nación- reforzó la necesidad de respetar los principios procesales, advirtiendo que el establecimiento de una tasa duplicada implicaba una indebida *reformatio in pejus*, excediendo las peticiones formuladas por las partes y afectando el principio de congruencia, que es una garantía del debido proceso. Sobre este punto, sostuvo que "*el fallo judicial que desconoce o acuerda derechos no debatidos resulta incompatible con las garantías constitucionales de defensa y propiedad*".

5. En virtud de lo expuesto, este Juzgado se encuentra en la necesidad de desestimar cualquier intento de duplicar (o multiplicar de cualquier modo) las tasas de interés en el presente caso, en atención a la doctrina sentada por nuestro Máximo Tribunal provincial en "Robles" y a la obligatoriedad de lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en "García c/ UGOFE", fallo que constituye doctrina legal vinculante.

En este orden de ideas, y siguiendo el criterio de la CSJT en los fallos citados "Olivares" (2014) y "Robles" (2024), así como el de la CSJN en "García" (2023), atendiendo a la justicia del caso particular, en consideración a la naturaleza alimentaria de los créditos reclamados, la valoración del contexto económico y social contemporáneo, y el transcurso de tiempo desde el distracto hasta la presente sentencia, y corresponde la aplicación de la tasa activa BNA a los fines de la actualización del crédito del trabajador que tuvo la necesidad de recurrir a la instancia judicial para que se reconozcan sus derechos que fueron vulnerados.

6. Respecto a los intereses que se deban en la etapa de cumplimento de sentencia, corresponde tener presente la doctrina legal establecida por la CSJT en el precedente "Laquaire", confirmada en la causa "Vellido Ramón Rodolfo vs. Química Montpellier SA s/ cobro de pesos" (Sent. n° 162 del 07/03/2023), en donde determinó que que: "*Corresponde que las sentencias condenatorias discriminen los rubros de capital e intereses, no debiendo capitalizar estos últimos sino a partir de que la sentencia sea notificada y quede firme y el condenado incurra en mora en su cumplimiento*". Es entonces que, los intereses calculados en la presente sentencia, se capitalizarán una vez constituida efectivamente la mora del deudor.

Planilla de Rubros e Intereses

Fecha de Ingreso: 01/09/2006

Fecha de Egreso: 14/02/2024

Antigüedad: 17 años, 5 meses y 13 días

Categoría: Chofer

CCT 98/73/75

Remuneración al distracto

Sueldo básico $ 706.599,07

Corte de boletos $ 30.401,26

Antigüedad $ 188.150,73

Viaticos $ 101.160,00

Total Remuneración $ 1.026.311,06

1) Indemnización por Antigüedad

$ 1.026.311,06 X 18 años $ 18.473.599,08

2) Indemnización Sustitutiva Preaviso

$ 1.026.311,06 X 2 meses $ 2.052.622,12

3) SAC s/ preaviso

$ 2.052.622,12 / 12 $ 171.051,84

4) Multa Art. 2 Ley 25.323

($ 18.473.599,08 + $ 2.052.622,12) x 50% $ 10.263.110,60

Total Rubro 1 a 4 en $ $ 30.960.383,64

Intereses Tasa Activa a partir del 21/02/2024 al 31/07/2025 71,32 % $22.080.171,60

Total condena en $ al 31/07/2025 $ 53.040.555,25

Costas: De acuerdo al resultado arribado, se imponen las costas en su totalidad a la demanda vencida, en virtud de lo dispuesto por el art. 61 del CPCYC, de aplicación supletoria. Así lo declaro

Honorarios: 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 6204.

Atento el resultado arribado en la causa y la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso “a” de la citada Ley, por lo que se toma como base regulatoria la demanda actualizada al 31/07/2025, que resulta la suma de $53.040.555,25.

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42, 59 y concordantes de la Ley 5480 y 50 y 51 del CPL, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24432 ratificada por Ley provincial 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Manuel Antonio González, por su actuación en el doble carácter por el actor en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 15% de la base de regulación más el 55%, equivalente a la suma de $12.331.929,10 (pesos doce millones trescientos treinta y un mil novecientos veintinueve con 10/100).

Por ello,

RESUELVO

1- ADMITIR la demanda promovida por el Sr. Sergio Del Valle Ruiz, DNI N.° 24.982.752, con domicilio en Barrio Loteo, Mza D Lote 1 S/N, localidad Los Gutiérrez, provincia de Tucumán, en contra de El Simoqueño SRL, con domicilio en Avenida Brígido Terán 250, Boletería 5, Terminal de Ómnibus de esta ciudad, San Miguel de Tucumán.

En consecuencia, **se condena** a la demandada a abonar favor del trabajador, en el plazo **de CINCO DÍAS** de quedar firme la presente, bajo apercibimiento de ley, la suma de **$53.040.555,25 (pesos cincuenta y tres millones cuarenta mil quinientos cincuenta y cinco con 25/100)** por los conceptos de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso y art. 2 Ley 25323, conforme a lo considerado.

2- COSTAS: conforme se consideran.

3- HONORARIOS: 1) Al letrado **Manuel Antonio González,** la suma de $12.331.929,10 (pesos doce millones trescientos treinta y un mil novecientos veintinueve con 10/100).

4- PLANILLA FISCAL: oportunamente practicar y hacer reponer (art. 13 Ley 6204).

5- COMUNICAR a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGISTRAR, ARCHIVAR Y HACER SABER. 1121/24.KGE

Actuación firmada en fecha 11/08/2025

Certificado digital:
CN=KUTTER Guillermo Ernesto, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20218946829

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